PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

EIGHTEENTH ANNUAL REPORT

1984-85

© Minister of Supply and Services Canada 1985

Cat. No. SR1-1985

ISBN 0-662-54094-8

The Honourable Ramon Hnatyshyn,
President of the Queen's Privy Council
for Canada and Government House Leader,
House of Commons,
Ottawa.

Dear Mr. Hnatyshyn,

It is my pleasure to transmit to you, pursuant to section 115 of the Public Service Staff Relations Act, the Eighteenth Annual Report of the Public Service Staff Relations Board covering the period from April 1, 1984 to March 31, 1985 for submission to Parliament.

Yours sincerely,

J Harold Brown

J. Harold Brown,
Chairman

PUBLIC SERVICE STAFF RELATIONS BOARD

Chairman: J.H. Brown, Q.C. *Vice-Chairman:* J.-M. Cantin, Q.C.

Deputy Chairmen: M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, Q.C.

Full-Time Members: T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwavnick, M. Korngold Wexler, R.C. Young

Part-Time Members: R.D. Abbott, G.W. Adams, Q.C., S.M. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent, H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, S.J. Frankel, H.A. Hope, Q.C., E.J. MacNeil, L. Mitchell, Q.C., J.D. O'Shea, Q.C., J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler, C.B. Williams

ARBITRATION PANELS

Representative of the Interests of the Employer: A.J. Bast, D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W. Hanchard, R.G. Herbert, Q.C., G.R. McWilliam, F.W. Murray, K.W. Preston, W.D. Shuttleworth, S. Thibaudeau

Representative of the Interests of Employees: L.W.C.S. Barnes, M. Bédard, G. Coté, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, E.C. Fortier, J. Jessop, A. Manion, J.M. Vickers, G. Walker

PRINCIPAL STAFF OFFICERS OF THE BOARD

General Counsel:	J.E. McCormick
Secretary/Registrar:	G.E. Plant
Director, Mediation:	K. Strike
Director, Administration:	L. Labrecque

PAY RESEARCH BUREAU

Director General:	R.C. Des Lauriers
Director, Operations:	J.T. Cunningham
Director, Research:	F. Quinet

NATIONAL JOINT COUNCIL OF THE PUBLIC SERVICE OF CANADA

General Secretary: D. Davidge

CONTENTS PAGE

A. INTRODUCTION

The Year in Brief 1
Composition and Operation of the Board 2
Pay Research Bureau 4
National Joint Council Secretariat 5

B. PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

Applications for Certification as a Bargaining Agent 7
Determination of Membership in Bargaining Units 9
Revocation of Certification 10
Choice of Dispute Resolution Process 10
Designations of Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity 11
Employees Designated for the Safety or Security of the Public 12
Complaints 14
Requests for Review of Board Decisions 15
Applications for Extensions of Time 15
Various Proceedings under Section 18 15

C. ADJUDICATION PROCEEDINGS 17

Adjudication Case Load and its Disposition 18
Resolution of CR Strike Related Grievances 19
Post Office References to Adjudication 20
Expedited Adjudications 21

D. ARBITRATION PROCEEDINGS 23

E. CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

Conciliation and Mediation 27
Conciliation Boards 28
Examinations 28

F. SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

Applications under Section 33 of the Act 31
Designation of Employees under Section 79 of the Act 32
Unfair Practices 33
Persons Employed in a Managerial or Confidential Capacity 34

G. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

Questions of Status and Jurisdiction 37
Questions of Procedure and Evidence 40
Disciplinary Action 44
Interpretation and Application of Agreements 51
References under Section 98 of the Act 56

H. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

Application of Public Sector Compensation Restraint Act 59
Subject Matter of Arbitral Awards 59

I. SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

General 63
Application of Public Sector Compensation Restraint Act 63

J. COURT DECISIONS OF INTEREST 65

K. PAY RESEARCH BUREAU

Introduction 69

Consultation with the Parties to Collective Bargaining 70

Program for the Parties to Collective Bargaining 71

New Studies 72

Responses to Special Requests 72

Cooperative Arrangements 73

Program for Non-Represented Groups and Excluded Classes 73

Program Evaluation 73

Research Analyses and Studies 74

Communications with Organizations outside the Public Service 75

APPENDIX (TABLES) 77

A

INTRODUCTION

THE YEAR IN BRIEF

A-1 A notable feature of the year under review was the successful disposition of a large number of references to adjudication. Such adjudication of grievances over the application or interpretation of collective agreements and disciplinary action imposed by the employer forms the largest volume of the Board's case load. Of some 2,500 cases outstanding at the beginning of the year, over 2,100 were disposed of by settlement or decision. During the year a further 469 grievances were referred so that, at March 31, 1985, there remained a balance of 852 adjudication cases representing a reduction of more than 60 per cent over the end of the previous fiscal year. This reduction largely came about because of the disposition of a considerable number of outstanding cases arising out of the clerical and regulatory group strike of 1980 or referred by the Canadian Union of Postal Workers.

A-2 The circumstances leading to the 460 outstanding cases referred by the Canadian Union of Postal Workers had taken place before the establishment of the Canada Post Corporation on October 16, 1981. By March 31, 1985, the end of the year under review, only 75 of them remained before the Board and all of these were resolved by the end of April 1985.

A-3 At April 1, 1984, some 1,500 disciplinary grievances related to the 1980 CR strike were still outstanding. As a result of a judgment of the Federal Court of Appeal (see PSSRB 17th Annual Report, 1983-84, K-12) the bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada, in January 1985 informed the grievors that it was withdrawing its support in this matter. The Board also advised the grievors that their adjudication proceedings would be terminated unless they individually informed the Board, by early March, that they wished to continue without the support of the Alliance. Proceedings were terminated for more than 1,200 of the cases by the end of March and the rest were disposed of early in the new year.

A-4 Also outstanding at the beginning of the year were 200 CR strike related grievances that the parties had agreed would be dealt with by the Vice-Chairman of the Board in the special mediation-adjudication procedure. These were reduced to 125 cases which it is expected will be disposed of by withdrawal or determination in the coming year.

A-5 During the year bargaining units began to emerge from the restraints imposed by the 1982 Public Sector Compensation Restraint Act, which had put a freeze on collective bargaining in the Public Service. The Board, therefore, was once more called upon to make decisions about the designation of employees whose duties must be performed for the safety or security of the public. By year's end, however, negotiations for most units were still at a preliminary stage while the Treasury Board, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada concentrated their efforts on issues of wider application such as master agreement bargaining. Most of the active negotiations for individual bargaining units were between their bargaining agents and the separate employers.

COMPOSITION AND OPERATION OF THE BOARD

A-6 In 1967 the Public Service Staff Relations Act established a system of collective bargaining and grievance adjudication in the federal Public Service. The Public Service Staff Relations Board is the neutral, third party, quasi-judicial tribunal responsible for the administration of this Act. Its mandate is to facilitate the resolution of collective bargaining and other disputes, and to adjudicate grievances falling under the purview of the Act.

A-7 The Board also deals with applications made by employee organizations to be certified as the bargaining agent for a unit or units of employees. There have been an ever increasing number of such applications in the past few years as the Public Service Alliance of Canada and a number of locals of the United Food and Commercial Workers Union have sought to secure the bargaining rights for units of employees of the Staff of the Non-Public Funds at Canadian Forces bases. During this year the Board received 37 applications for certification, the largest number since the first year of the Board's operations. As well, the Board handles complaints of unfair labour practices and makes determinations on persons to be excluded from bargaining units because they are employed in a managerial or confidential capacity as defined in the Act.

A-8 The Public Service Staff Relations Act provides for a Board composed of a Chairman, a Vice-Chairman, not less than three Deputy Chairmen and such other full-time and part-time members as the Governor in Council considers necessary to discharge the responsibilities of the Board. The Act contemplates that members sit alone on references to adjudication, whereas in other types of proceedings the Board most often sits in divisions of three members.

A-9 During most of the year under review there were five persons in the chairman group and five full-time members, two of whom, Mr. David Kwavnick and Mr. Roger Young, were appointed in June

1984. In March 1985 Mr. Jean Galipeault was appointed for a further maximum term of seven years as a full-time member. There were also 21 part-time members in locations across the country. Although two of them have been called upon from time to time to act as chairmen at hearings of unresolved interest disputes, part-time members act mostly as adjudicators assigned to hear and determine unresolved grievances. The number of such scheduled hearings depends largely on the available human resources of the parties to bargaining. During this year, the capacity of the full-time Board was equal to the number of scheduled cases so that there was little occasion to use the services of the part-time members.

A-10 The Board has its offices in Ottawa and is comprised of two activities, the Staff Relations Administration and the Pay Research Bureau. The Chairman is the Chief Executive Officer for all matters relating to the two activities. He is responsible to Parliament through such Minister of the Crown as may be designated by the Governor in Council, other than a member of the Treasury Board. Almost invariably since the Board's inception the designated Minister has been the President of the Queen's Privy Council for Canada. The Minister has the responsibility for laying before Parliament each year the annual report of the Board covering its administration during the previous year and is also responsible for the Board for purposes of the Financial Administration Act. This entails the consideration and signing of such documents as the Board's program forecasts, the estimates, expenditure plans for each year and submissions to Treasury Board of a non-routine nature. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

A-11 Since amendments to the Act in 1975, one of the Deputy Chairmen has been assigned responsibility for adjudication of unresolved grievances and another Deputy Chairman has been assigned responsibility for arbitration of interest disputes. Mr. Michael Bendel has been responsible for the latter function since his appointment in June 1984 for a ten year term.

A-12 With the exception of the chairman group, all appointments of full or part-time members of the Board must be made by the Governor in Council from a list prepared by the Chairman after consultation with all the bargaining agents and employers. The list must include the names of all persons recommended by those bodies and can also include the names of any other persons whom the Chairman considers suitable for appointment.

A-13 The case load of the Board depends on the number of applications, complaints, references to adjudication and other proceedings instituted by the Treasury Board as employer and the separate employers and by the certified bargaining agents and the

employees they represent. Similarly, the frequency with which the Board is called upon to act in a mediation or conciliation capacity also depends on the parties and the degree to which they are able to resolve their disputes without third party assistance.

A-14 At March 31, 1985, some 216,000 employees in 152 bargaining units were encompassed by the collective bargaining and other provisions of the Act. The Treasury Board Secretariat acts for the government as the employer for 76 units in the central administration. For the remaining 76 units there are 10 separate employers the two largest of which are the National Research Council with 3,200 organized employees and the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces with 1,800.

A-15 The Public Service Alliance of Canada is the bargaining agent for 80 units representing some 175,000 employees, while the Professional Institute of the Public Service of Canada is the bargaining agent for 32 units representing some 19,500 employees. The remaining 40 units are represented by 20 other certified bargaining agents (see Table 2). In addition there are several thousand public servants who are not subject to collective bargaining but who are entitled to remedial procedures before the Board.

PAY RESEARCH BUREAU

A-16 The PRB collects data to provide an objective service of timely compensation information on pay rates and conditions of employment for occupational classes outside the Public Service which are comparable to those within it. Primarily such information is intended to meet the needs of the parties to collective bargaining in establishing remuneration and other conditions of employment for bargaining unit employees. It also provides guidance in determining compensation for excluded groups, particularly persons employed in managerial capacities.

A-17 Much of the relevant information is gathered directly by Bureau officers in field surveys where they seek information on pay and other benefits for employees outside the Public Service. The Bureau has been making increasing use of automated techniques in keeping its pay information up-to-date. Through the Advisory Committee on Pay Research and its technical committees, the Bureau involves the representatives of employers and certified bargaining agents in the Public Service in the determination of programs and the development of research, survey methodology and policies. Reports are generally published annually or semi-annually for over 150 key classes and levels in all categories of employment. The compensation survey program measuring pay in the economy includes classes in the operational, administrative support, administrative and foreign service, technical,

scientific and professional and management categories. Normally actual aggregate salary information is presented by level of occupation.

A-18 During the year under review outside management consultants completed a program evaluation of the PRB. The objective was to assess the Bureau's performance in meeting Public Service clients' and third party needs, to identify areas of inadequacy, and to assess collection and dissemination methods. The results of the evaluation were to be used in policy formulation and to assist managers in program planning. Although the assessment of the Bureau's operations was positive, the recommendations made in the consultants' report were discussed with the members of the Advisory Committee on Pay Research and considered internally. This in turn resulted in a plan of action formulated by the Bureau in response to some of the recommendations. That plan has been largely implemented by year's end.

NATIONAL JOINT COUNCIL SECRETARIAT

A-19 The Board provides premises and administrative support services to the N.J.C. which is a consultative body composed of representatives of the government on the official side and representatives of the employees on the staff side. It serves as a consultation forum on, and a mechanism for the negotiation of terms and conditions of employment that do not lend themselves to unit by unit bargaining.

B

PROCEEDINGS WITHIN THE BOARD'S JURISDICTION OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRATION

B-1 All the proceedings in this section are dealt with by full-time members of the Board alone or, more often, in divisions of three.

APPLICATIONS FOR CERTIFICATION AS A BARGAINING AGENT

B-2 During the year under review the Board received 37 applications for certification, the greatest number since the first year of the Board's operation. In addition there were three cases carried into the year, making a total of 40 applications. The Board determines whether or not a unit of employees is appropriate for collective bargaining and whether the majority of these employees wish the applicant organization to be their bargaining agent.

B-3 Two of the applications carried over from the previous year affected employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. One, filed by the United Food and Commercial Workers Union, Local 1979, for employees in the operational category at CFB Halifax, Nova Scotia, was dismissed by the Board following a representation vote. In the other application, the Public Service Alliance of Canada was certified by the Board to represent the employees in the administrative support category at CFB Goose Bay, Labrador. The third application carried over had been filed by the International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1574, and affected a unit of non-supervisory employees in the operational category employed by the Northern Canada Power Commission. By a decision issued early in the year under review and reported in the previous Annual Report, this application was dismissed as being untimely.

B-4 The Board issued certificates to the Public Service Alliance of Canada to represent employees in the administrative support category at Ottawa, Gagetown, Bagotville, Winnipeg, Trenton and Toronto as well as employees in the operational category at St-Jean, Montreal, Bagotville, Suffield and Toronto. During the same period the Board granted leave to the Alliance to withdraw four applications for the administrative and foreign service category at CFB Ottawa, the operational category at Winnipeg and Masset and the administrative support category at Suffield. The remaining six applications filed by the

Alliance were being processed at year end. These were for employees in the administrative and foreign service, administrative support and operational categories at CFB Cold Lake, the operational category at Winnipeg and Penhold and the administrative support category at Valcartier. The 21 applications described above, filed by the Public Service Alliance of Canada, all affected employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. Eight other applications for bargaining units with this employer were received during the year.

B-5 The United Food and Commercial Workers, Local 1979, was certified to represent the employees in the operational category at CFB Trenton. Local 206 of this union was certified to represent employees in the operational category at Canadian Forces Bases at Borden and North Bay. As well, the Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397, was certified to represent the employees in the operational category at Calgary. Late in the fiscal year the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973, made its second attempt to represent the employees in the operational category at CFB Halifax. This application was being processed at year end as was an application of the Alberta Food and Commercial Workers, Local 401, for a unit of employees in the operational category at CFB Edmonton. The Commercial Workers Union, Local 486, was certified to represent the employees in the operational category at CFB Ottawa and at the National Defence Medical Centre also in Ottawa. Its third application, for employees in the administrative support category at CFB Ottawa, was withdrawn and the Public Service Alliance, which had also applied for this unit of employees, was certified by the Board.

B-6 In addition, the Board received during the year five applications seeking the displacement of bargaining agents previously certified. In all of these applications the Board ordered the taking of representation votes to determine whether the majority of the employees in the bargaining units wished for the change. The International Brotherhood of Electrical Workers, Local 1574, made its third attempt in the last three years to be certified for the non-supervisory employees in the operational category employed by the Northern Canada Power Commission. Following a vote, the Board was not satisfied that a majority of employees in the unit wished the applicant to represent them as their bargaining agent and therefore dismissed the application. Representation votes took place simultaneously among aircraft operators and radio operators represented by the Canadian Union of Professional and Technical Employees and employed by the Treasury Board. As a result the Aircraft Operations Group Association and the Canadian Association of Professional Radio Operators were certified to represent the respective groups. Two applications filed by the Canadian Union of Public Employees, Local 2656, sought the displacement of the Syndicat général du cinéma et de la télévision as bargaining agent for employees in the administrative support and operational categories of

the National Film Board. Following the results of the representation votes the Board certified the applicant for both categories of employees.

B-7 The Public Service Alliance of Canada filed three applications for certification to represent interviewers and senior interviewers employed by the Minister of Supply and Services Canada to collect information for Statistics Canada in the Vancouver, Halifax and Montreal regions. The Treasury Board opposed the first two applications alleging that it was not the employer and that the persons involved were not employees as defined in the Act. The Board entertained the representations of the parties on this issue of jurisdiction and the decision was pending at year end. The third application, affecting interviewers and senior interviewers in the Montreal region, was held in abeyance by the Board awaiting this decision.

B-8 In total, during the year under review the Board certified eight different bargaining agents to represent a total of 22 bargaining units. Eighteen of these bargaining units consisted of employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, two of employees of the National Film Board and two of employees of the Treasury Board.

DETERMINATION OF MEMBERSHIP IN BARGAINING UNITS

B-9 The employer or an employee organization may apply to the Board under section 33 of the Act for a determination as to whether an employee or class of employees is included in a bargaining unit. One such application, filed by the Federal Government Dockyards Trades and Labour Council, Esquimalt, B.C., was carried over from the previous year. This concerned the employer's transfer of two employees from the ship repair bargaining unit, represented by the applicant, to the general labour and trades bargaining unit, represented by the Public Service Alliance of Canada. The Board determined that the employees in question were in fact performing duties described in the ship repair group definition.

B-10 There were three applications during the year under review. One, by the Public Service Alliance of Canada, was withdrawn at a hearing before the Board. This followed an agreement between the applicant and the Northern Canada Power Commission on whether employees classified as stockkeepers were included in the non-supervisory operational category bargaining unit. An application filed by the Commercial Workers Union, Local 486, requested the Board to determine if a person employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, at CFB Ottawa should be included in the operational category. This application was being held in abeyance pending a decision of the Board on the status of the same person in a certification application affecting employees in the administrative support category

at CFB Ottawa. The third application was filed by the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973. This requested the Board to determine if the vending supervisor employed by the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces at CFB Gagetown, N.B., should be included in the operational category. On the basis of written representations submitted by the parties the Board determined that the person concerned was not covered by the definition of an employee and dismissed the application.

REVOCATION OF CERTIFICATION

B-11 During the year three applications were submitted to the Board by employees of the Staff of the Non-Public Funds employed at CFB Chatham, N.B. All of them sought the revocation of the bargaining rights granted by the Board to the United Food and Commercial Workers Union, Local 1973. The first application, filed by an employee in the operational category, was dismissed by the Board as being untimely. The remaining two applications, filed late in the year by employees in the administrative support category and operational category, were being processed at year end.

CHOICE OF DISPUTE RESOLUTION PROCESS

B-12 Before negotiations may begin on behalf of any bargaining unit, the bargaining agent must inform the Board which process for the resolution of interest disputes is to apply to that unit. There are two options. One is binding arbitration and the other is referral to a conciliation board with the possibility of strike action. To facilitate the choice of process a bargaining agent may, pursuant to subsection 36(2) of the Act, ask the Board to obtain from the employer a statement of employees in the unit considered designated under section 79 and thus prohibited from participating in a strike. The bargaining agent may not challenge such a statement at this time. During the year eight requests for such statements were filed by three different bargaining agents.

B-13 This year, the Public Service Alliance of Canada was certified to represent the administrative support category bargaining units at Canadian Forces Bases at Goose Bay, Ottawa, Bagotville and Trenton. It specified the conciliation board route in the event of negotiation impasses with the employer, the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces. The Alliance also specified the conciliation board route for employees of the same employer in the operational category bargaining units at St-Jean, Montreal and Bagotville. At year end the Alliance had not specified its method for resolving interest disputes on behalf of employees in the operational category unit at CFB Suffield or for employees in the administrative support and operational category bargaining units at CFB Toronto.

B-14 The Commercial Workers Union, Local 486, the certified bargaining agent representing employees of the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces in the operational category bargaining units at CFB Ottawa and at the National Defence Medical Centre also at Ottawa, specified the arbitration route. The Retail, Commercial and Industrial Union, Local 206, specified the arbitration route for the employees in the operational category at CFB Borden. No specification had been received at the end of the year for employees in the operational category at CFB North Bay, Ontario, also represented by this agent, now officially known as United Food and Commercial Workers, Local 206. The Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397, also specified the arbitration route for the employees in the operational category at CFB Calgary. The United Food and Commercial Workers Union, Local 1979, certified near the end of the fiscal year to represent the employees in the operational category at CFB Trenton, selected arbitration as its method to resolve disputes with the Staff of the Non-Public Funds.

B-15 The Canadian Association of Professional Radio Operators specified the arbitration route on behalf of the employees in the radio operation group bargaining unit for which the Treasury Board is the employer. Upon receipt of statements from the employer showing no proposed designations, the Canadian Union of Public Employees, Local 2656, specified that referral to arbitration will be the method to resolve negotiation disputes for employees in the administrative support and operational categories bargaining units at the National Film Board. Arbitration is the process which statutorily applies for the five units in the administrative support category with the Canadian Security Intelligence Service as a new separate employer. At the end of the year under review the Aircraft Operations Group Association, representing the employees in the aircraft operations group bargaining unit, had not yet specified its method of resolving disputes.

B-16 Also during the year the Board was requested to record alterations of the dispute resolution process specified for 28 bargaining units. Table 3 of the Appendix sets out these alterations and the approximate number of employees affected in each case. Table 2 shows that at year end 94 bargaining units had specified the conciliation board route and 54 had specified arbitration. Table 4 shows the bargaining units which have specified the conciliation board route and Table 5 shows the bargaining units which have specified arbitration.

DESIGNATIONS OF PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

B-17 The definition of "employee" in section 2 of the Act excludes "a person employed in a managerial or confidential capacity" from membership in a bargaining unit. Section 2 also defines a person employed in such a capacity as one who is described in one or more of the lettered paragraphs from (a) to (g). At the time of certification, in

the absence of agreement by the parties, the Board determines which persons are so designated. Subsequently, other persons may be designated as the result of "updating lists" submitted by the employer. The bargaining agent for the unit may object to the names on these lists. In such cases the Board makes the determination, generally based on the evidence contained in the report prepared by an appointed staff examiner and based on evidence adduced by the parties in respect of the report.

B-18 An updating list may contain a single name or the names of many persons and will generally reflect replacements, changes in organization or changes in the duties and responsibilities of particular positions. During the year the Treasury Board filed 734 such lists affecting 58 bargaining units. The separate employers filed another 12 lists affecting four bargaining units. While bargaining agents usually make no objection to replacement lists, they often do object to new proposals of persons for exclusion from bargaining units. During this year the Board made 12 appointments of examiners to inquire into the duties and responsibilities of 13 employees. The Board also issued six decisions affecting 16 persons proposed for designation.

EMPLOYEES DESIGNATED FOR THE SAFETY OR SECURITY OF THE PUBLIC

B-19 Employees designated under section 79 of the Act are those prohibited from participating in a strike because the performance of their duties is deemed necessary for the safety or security of the public. During the year under review, the Board received a total of 48 statements or lists of designated employees in 56 bargaining units. All these lists were filed by the Treasury Board with the exception of one from the Northern Canada Power Commission and one from the Communications Security Establishment, Department of National Defence. The bargaining agents objected to all the statements except for one covering the employees in the printing operations non-supervisory bargaining unit represented by the Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada and four others affecting employees in the scientific regulation, physical science, occupational and physical therapy and psychology bargaining units represented by the Professional Institute of the Public Service of Canada. These four, however, were filed in the last two weeks of the year under review and the time within which the Institute could file an objection had not yet expired.

B-20 At the end of the year notices were being issued to designated employees in the ship repair group on the west coast. The Federal Government Dockyards, Trades and Labour Council, Esquimalt, B.C. had objected to all but two employees, but, following a hearing, the Board determined that all of the employees in the bargaining unit were designated employees. Also in the case of the objection of the Public Service Alliance of Canada to the statement filed by the Treasury

Board for the heating, power and stationary plant operations bargaining units, supervisory and non-supervisory, the Board determined that all employees were essential for the safety or security of the public.

B-21 The Public Service Alliance of Canada was the most involved of the bargaining agents, receiving and objecting to statements of designated employees in 36 of its bargaining units. The Treasury Board withdrew a submission to which the Alliance objected for the designation of two librarians at External Affairs. The Alliance itself withdrew its objection to a list submitted by the Treasury Board proposing the safety or security designation of all the employees in the firefighter supervisory and non-supervisory bargaining units. It also withdrew its objection to the statement of designated employees in the operational non-supervisory bargaining unit employed by the Northern Canada Power Commission. At year end the Board was in the process of notifying the employees concerned of their designation.

B-22 The Public Service Alliance of Canada's objection to the statement filed by the Communications Security Establishment, Department of National Defence, for operators in the administrative support category bargaining unit was carried over into the following year, as were the proceedings with respect to the Alliance's objections to statements affecting employees of the Treasury Board in the following bargaining units:

printing (supervisory)
education support
photography
drafting and illustration
primary products
ships crews (supervisory and non-supervisory)
office equipment
general labour and trades (supervisory and non-supervisory)
correctional (supervisory and non-supervisory)
communications
clerical and regulatory
hospital services (supervisory and non-supervisory)
lightkeepers (supervisory and non-supervisory)
engineering and scientific support
purchasing and supply
information services
technical inspection
general technical
social science support
welfare programmes
general services (supervisory and non-supervisory)
secretarial, stenographic and typing
data processing

B-23 The Professional Institute of the Public Service of Canada received from the Treasury Board a total of 14 lists of designated employees and at the end of the fiscal year had objected to ten of them. These were lists affecting the home economics, veterinary science, historical research, chemistry, nursing, engineering and land survey, social work, dentistry, computer systems administration, and pharmacy bargaining units. The Canadian Merchant Service Guild also objected to the list filed by the Treasury Board proposing the designation of all ships officers. The Canadian Union of Professional and Technical Employees objected to the lists filed by the Treasury Board for the translation, aircraft operations and radio operation groups. These last proceedings were terminated following representation votes leading to the displacement of this bargaining agent. The Aircraft Operations Group Association and the Canadian Association of Professional Radio Operators were certified to represent the employees in the aircraft operations and radio operation groups, respectively.

COMPLAINTS

B-24 Section 20 of the Act requires the Board to inquire into complaints of "unfair labour practices" as set out in sections 8, 9 and 10. A complaint can also be made that the employer has failed to give effect to the decision of an adjudicator or a provision of an arbitral award. When the Board upholds a complaint, it has the authority to order remedial action. Eleven such complaints were carried over from the previous year and 19 were received during the year under review.

B-25 Of the 11 complaints brought forward five were withdrawn by the complainants by leave of the Board and four were dismissed after hearings due to lack of evidence to support the allegations. One was in abeyance at the end of the year after the Supreme Court of Canada dismissed a request from the Public Service Alliance of Canada for leave to appeal a Federal Court judgment. The remaining complaint carried over from the previous year was upheld by the Board. Four of the 19 complaints received during the year were dismissed by the Board following hearings. They dealt with alleged interference in union activities, the refusal to remove certain comments on an appraisal report placed on a personal file, and an alleged improper extension of time to respond to a grievance.

B-26 A Board hearing was scheduled to take place early in the next year with respect to a complaint filed by 13 employees who alleged that the employer discriminated against them because they were called as witnesses at an adjudication hearing. Also scheduled was a hearing of a complaint alleging the employer's refusal to let a union representative attend a performance review interview. The remaining 12 complaints received during the year were all being processed at year end. These dealt with such allegations as refusal by the employer to accept

grievances, harassment of union officials, failure to implement the decision of an adjudicator, interference of management in the presentation of grievances, interference with union representations, and the withdrawal of a transfer offer after conditions were accepted.

REQUESTS FOR REVIEW OF BOARD DECISIONS

B-27 Pursuant to section 25 of the Act the Board may, upon application, review, rescind, amend, alter or vary any decision or order made by it. Six such requests were filed during the year. All but one were denied by the Board and two were referred to the Federal Court of Appeal. In both cases the Court referred the issues concerned back to the Board for decision on the basis of the Court's direction. The most notable of these cases was an application filed by the Treasury Board requesting review of a Board decision denying the employer's proposals for managerial or confidential exclusions as steps in the grievance procedure. The application was dismissed. The matter was referred to the Federal Court of Appeal which referred it to the Board with directions on its disposition. Subsequently the Board issued a decision in which it designated the employer's proposed exclusions. (See paragraphs J-6 - J-9 of this report)

APPLICATIONS FOR EXTENSIONS OF TIME

B-28 Three applications were carried over from the previous year, all requests for extensions of time to present grievances. One was granted, one was withdrawn at the request of the applicant and the other was dismissed by the Board. Seven applications were received during the year, six of which concerned requests for extensions of time to present grievances. Three of them were dismissed and another, after being dismissed, was referred to the Federal Court of Appeal and subsequently sent back to the Board. In accordance with the directions of the Court the Board reconsidered the case and granted the applicant an extension of time to file a grievance.

VARIOUS PROCEEDINGS UNDER SECTION 18

B-29 The Board uses section 18 of the Act to consider allegations of non-compliance with other sections where no specific remedial procedure is provided in the Act. Two requests were carried over from the previous year and 13 were filed during the year under review, of which the Public Service Alliance of Canada filed eight.

B-30 In one application the Alliance requested the Board to issue an order to the Treasury Board regarding the manner in which classification grievances were handled. The Treasury Board raised a question of jurisdiction saying that such grievances did not fall under section 90 of the Act. A hearing was scheduled early in the next fiscal

year to hear the representations of the parties on the question of jurisdiction and, if necessary, on the merits of the case. Two remaining applications filed by the Alliance were being processed at year end. One alleged that the Northern Canada Power Commission had contravened article 28 of the collective agreement covering non-supervisory employees in the operational category by depositing pay cheques of newly hired employees directly in the bank. The other alleged that the Social Sciences and Humanities Research Council had failed to bargain in good faith.

B-31 The Professional Institute of the Public Service of Canada filed four applications this year. All concerned objections to the Treasury Board identification of persons as being employed in a managerial or confidential capacity. Late in the year the Treasury Board filed an application concerning a grievance which was referred to adjudication by an employee with respect to his discharge and which was held in abeyance after the parties had agreed to terms of settlement. This application was in process at year end.

C

ADJUDICATION PROCEEDINGS

C-1 The Public Service Staff Relations Act provides for a grievance procedure to resolve disputes arising out of the application or interpretation of a collective agreement and the imposition of discipline. This procedure is set out under the PSSRB Regulations and Rules of Procedure. Alternatively, in the collective agreement the parties may propose their own grievance procedure which then takes precedence over that set out in the Board's regulations. Should the dispute remain unresolved at the final level of the grievance procedure, the Act provides for binding settlement through adjudication.

C-2 Section 90 of the Act provides a right, subject to certain conditions, to carry a grievance from the first to the final level within any department or agency of the central administration or a separate employer to which the Act applies. Two groups of grievances are referable to adjudication under section 91 of the Act. One group, defined in paragraph 91(1)(a), consists of grievances arising out of the application or interpretation of a collective agreement. In this case, to refer the grievance, an employee must have the consent of his bargaining agent. The second group, defined in paragraph 91(1)(b), consists of grievances "arising from disciplinary action resulting in discharge, suspension or a financial penalty." In this case the employee need not have the consent of his bargaining agent in order to refer the grievance. Also in this group may be grievances from employees not represented by a bargaining agent, including those employed in a managerial or confidential capacity. During the year under review there were 469 grievances referred to adjudication, 285 of these under paragraph 91(1)(a) and 176 under paragraph 9(1)(b). Section 98 of the Act specifies another group of grievances, of a policy nature, which may be referred to adjudication. In total, eight such references were made during the year under review and three were carried over from the previous year. Table 9 shows the number of adjudications referred each year under the various paragraphs since the establishment of the Board. Of the 469 grievances referred during this year, about 65 per cent came from the Public Service Alliance of Canada, 21 per cent from the Canadian Air Traffic Control Association, and 14 per cent from other sources.

C-3 As of April 1, 1984, the total number of outstanding grievances referred to adjudication was 2,567. During the year the Board disposed

of 2,184 of these and, although an additional 469 grievances were referred, as of March 31, 1985, there were only 852 outstanding adjudications (see Table 10 of this Report).

C-4 The principal employer, the Treasury Board, and most of the separate employers and bargaining agents have their head offices in Ottawa which is therefore a convenient location for many adjudication hearings. The location of the grievor and the witnesses, however, often makes it necessary or desirable that a hearing be held at or near the place where the grievance originated. The preferences of the parties are always considered. During the year, in addition to Ottawa, hearings were held in the locations listed below.

Alberta:	Calgary, Edmonton, Medicine Hat
British Columbia:	Abbotsford, Agassiz, New Westminster, Surrey, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Steinbach, Winnipeg
New Brunswick:	Bathurst, Campbellton, Fredericton, Moncton
Newfoundland:	Cornerbrook, Goose Bay, St. John's
Northwest Territories:	Yellowknife
Nova Scotia:	Antigonish, Dartmouth, Halifax, Kentville
Ontario:	Guelph, Hamilton, Kingston, London, Pembroke, Sarnia, Toronto, Warkworth
Prince Edward Island:	Charlottetown, Summerside
Quebec:	Chicoutimi, Compton, Cowansville, Granby, Laval, Mirabel, Montreal, Quebec, Rouyn, St-Jean, St-Jérome, Shawinigan, Senneterre, Trois-Rivières
Saskatchewan:	Saskatoon, Swift Current, Regina

ADJUDICATION CASE LOAD AND ITS DISPOSITION

C-5 One of the major goals of the Board during this year was to reduce the backlog of references to adjudication, the hearing and disposition of which was by far the largest single component of the Board's workload. Accordingly, the Board continued to pursue a policy initiated in 1983 of encouraging the parties, particularly the Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada, to review pending adjudication cases, with a view to their possible settlement before being scheduled for hearing. This is to try to ensure, to the extent possible, that cases are not cancelled after they have been scheduled, thus achieving a more profitable use of resources, both financial and human.

C-6 This initiative has had some relative success in respect of the two principal parties. Of the 318 cases scheduled for hearing, following consultation with the parties, 47 per cent were cancelled, largely due to settlement. However, the PSAC was the bargaining agent for the grievor or grievors involved in 180 scheduled hearings and only 34 per cent of these were settled and withdrawn prior to hearing.

C-7 The Board does, of course, welcome settlement at any stage of the proceeding. It also recognizes that there are instances where the possibility of a settlement cannot be realistically ascertained until counsel for the parties visit the location and interview principals and witnesses. We are hopeful, however, that arrangements can be made which would make late settlements still less common than they are now. Otherwise, the Board might have to consider scheduling hearings of grievances referred to adjudication without its usual courtesy of consultation with the parties of interest.

RESOLUTION OF CR STRIKE RELATED GRIEVANCES

C-8 There were some very positive developments during this year in the disposition of grievances referred to adjudication, particularly those in respect of disciplinary actions taken by the employer in relation to a strike of the clerical and regulatory group bargaining unit in the fall of 1980.

C-9 As a matter of record, the Treasury Board, anticipating possible unlawful strike action in the event of a national strike of the employees in the clerical and regulatory group bargaining unit, had issued a national directive to its management personnel setting out a standard scale of discipline and the procedure to be followed both before and after its imposition. In a decision involving some 20 grievors in Vancouver, each of whom had been given a one day suspension, the Board adjudicator found that the disciplinary action taken against them was justified and was consistent with that initially imposed on employees in the same units who had participated in similar or more serious unlawful conduct in other regions of the country. It was established, however, that the discipline imposed on such employees in the Quebec region had been rescinded in full or reduced to a written reprimand without there being any mitigating factors. The adjudicator found that by this unequal treatment in the imposition of discipline the employer had acted in a discriminatory manner. Accordingly, he reduced the one day suspension imposed on the grievors in Vancouver to a written reprimand to conform with the discipline imposed on the grievors in Quebec.

C-10 The decision of the adjudicator was set aside by the Federal Court of Appeal on the ground that the adjudicator was without jurisdiction to consider the issue of discrimination. His sole jurisdiction

was to decide whether the disciplinary action resulting in the suspension of the grievors was justified at the time it was taken. The adjudicator's finding that the employer had discriminated against the grievors in the imposition of the discipline was, therefore, totally irrelevant to the issue before him. An application to the Supreme Court of Canada requesting leave to appeal the judgment of the Federal Court of Appeal was denied in June 1984.

C-11 Approximately 1,500 employees had elected to follow the normal procedure and refer their grievances to adjudication. In light of the judgment of the Federal Court of Appeal, the PSAC, by letter in January 1985, advised these grievors that it would no longer continue to represent them in this matter. By letter dated February 8, 1985, the Board advised the same group of grievors to inform the Board by March 6, 1985, whether they wished to pursue their grievances to an adjudication hearing without the support of their bargaining agent. Only a handful of grievors indicated that they wished to do so. Accordingly, some 1,278 grievances were terminated by a decision dated March 20, 1985, and the remainder were terminated at the beginning of the new year.

C-12 Some 8,500 disciplinary actions imposed by the employer in relation to the same strike were dealt with by a special *ad hoc* procedure. Briefly, these grievances were referred to departmental committees which were to attempt to reach an agreement on the appropriateness of the disciplinary penalty imposed by the employer. On the agreement of the parties, the Chairman of the PSSRB appointed its Vice-Chairman, Mr. J.-M. Cantin, to act as a mediator/adjudicator for cases where the committees reached an impasse in the settlement procedure. As of March 31, 1985, all but 125 cases had been resolved.

POST OFFICE REFERENCES TO ADJUDICATION

C-13 At the beginning of the year under review, there was still a backlog of 460 unresolved grievances referred to adjudication by employees represented by the Canadian Union of Postal Workers. These grievances had been initiated prior to the conversion of the Post Office Department to a Crown Corporation (Canada Post) on October 16, 1981.

C-14 Throughout the 1984-85 year the Board has made a concerted effort to schedule these cases for hearing and to press the parties to settle and withdraw them. In most instances, the grievances were settled and withdrawn in the first half of the year, after they had been scheduled for hearing but before the actual hearing date. In order to accelerate the process, the Board scheduled 53 references of CUPW grievances in Victoria and 27 references in Surrey. In Victoria a number of cases were heard and the parties agreed that all the

remaining cases in Victoria and in Surrey would be settled and withdrawn on the basis of the decisions rendered on them. The decision dismissing these cases was rendered in March 1985 and the grievances scheduled for hearing in Surrey were withdrawn by the end of the fiscal year.

C-15 As late as the end of December 1984 there were still 230 outstanding grievances by CUPW members from the Province of Quebec. All but 65 of these were, however, settled and withdrawn at the very end of the year under review, and the rest during April 1985. The remaining cases in Ontario and the four western provinces were settled and withdrawn without a hearing. Accordingly, a month after the end of the year under review, the Board had disposed of all Post Office grievances referred to adjudication.

EXPEDITED ADJUDICATIONS

C-16 In recent times there has been informal discussion among a number of the bargaining agents, the Treasury Board Secretariat and the Board concerning the possibility of adopting a procedure for the expeditious disposition of grievances referred to adjudication. At all times the Board has indicated its willingness to work with the parties in devising a format that would meet the needs of the parties and the requirement of the Board and the Act. Under the aegis of the National Joint Council and the parties themselves, these discussions resulted in a meeting of representatives of the PSAC and the PIPSC, the Treasury Board and the PSSRB in March 1985. Further discussions on this subject are anticipated in the coming year.

D

ARBITRATION PROCEEDINGS

D-1 The Public Service Staff Relations Act provides two options for dispute resolution in the event of an impasse between parties in their negotiations for a collective agreement. One is the referral of outstanding issues over which the Board has jurisdiction to a conciliation board, with the possibility of a legal strike following the report of the conciliation board. The other option is the referral to arbitration of the matters in dispute in respect of which the Board can make a binding award. Prior to giving notice to bargain in any round of negotiations, bargaining agents select one of these options for each bargaining unit. The option can be altered for each subsequent round of negotiations. During the year, with the emergence of bargaining units from the controls imposed by the Public Sector Compensation Restraint Act, collective bargaining resumed and interest disputes were referred to arbitration for the first time since the summer of 1982.

D-2 There were nine requests for arbitration affecting eight bargaining units. Two of these requests were on behalf of the architecture and town planning group bargaining unit with the Treasury Board as employer. The PSSRB decided that it was without jurisdiction to entertain the first request since the parties had not exhausted collective bargaining. After more negotiation and the appointment of a conciliator, a further request for arbitration was made and at year end an award was pending. Also pending was an award in response to a request filed by the Professional Institute of the the Public Service of Canada for employees in the commerce group bargaining unit with the Treasury Board as employer. Another request by this agent, on behalf of employees in the medicine group bargaining unit, also with the Treasury Board acting as employer, had not yet been the subject of a hearing at year end.

D-3 Of the four awards rendered during the year, three were in respect of a separate employer, the Communications Security Establishment, Department of National Defence. The fourth was for a request by the Treasury Board as employer for the economics, sociology and statistics group bargaining unit. The Canadian Air Traffic Control Association withdrew its request for arbitration before a hearing was scheduled as it was successful in reaching a collective agreement with the Treasury Board.

D-4 A recurring issue in the arbitration hearings during the year was the proper stance for the Board to adopt as bargaining units exited from controls. In two cases, the employer argued that the Public Sector Compensation Restraint Act remained in force. It claimed that section 12 of the Act continued to prevent either the "catch up" of lost income or the redressing of any salary imbalances, between a bargaining unit and outside-sector employees or other public servants, resulting from the application of the Act. In response to these arguments, the Board noted that the data presented to it suggested that the bargaining units in question had fared better than their outside-sector counterparts during the period of the application of the Act and that, accordingly, there was no factual basis to which the employer's interpretation could be applied. Although the Board did doubt the correctness of the employer's interpretation of the Act, it was therefore not necessary for it to express a conclusion on that interpretation.

D-5 In addition, a number of more general submissions were addressed to the Board on the appropriateness of different approaches to pay determination upon the expiry of controls. In one case, the Board expressed the view that it was of particular importance, at the first opportunity following the expiry of the "six and five" program for any particular bargaining unit, to examine any valid external comparisons. This would determine the existence of and, if necessary, permit the elimination or reduction of any significant differences in the levels of compensation for comparable jobs inside and outside the Public Service.

D-6 In another case, the Board expressed its concern at the frequency with which the bargaining agent, the Economists', Sociologists' and Statisticians' Association, and the Treasury Board had had recourse to arbitration for the economics, sociology and statistics group bargaining unit. It stated that, in rendering its award, it had to take account of this apparent dependence on arbitration. Arbitration was not intended to supplant collective bargaining as the primary mechanism for establishing new terms and conditions of employment, the primary responsibility for this being vested in the parties. The Board warned the parties, as well as all other participants in collective bargaining in the Public Service, not to regard arbitration as a "comfortable" alternative, offering predictable outcomes. They must not assume that, as some sort of conditioned reflex, the Board would necessarily mirror in its awards changes in terms and conditions of employment for other bargaining units, whether effected at the bargaining table or at arbitration.

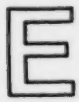
D-7 During the fall, a series of meetings was held at the initiative of the Board between the Deputy Chairman and senior officers of the Board, on the one hand, and representatives of employers and bargaining agents, on the other, to review various contentious issues relating to practice and procedure before the arbitration board. As a result of these consultations, several changes were announced in January 1985.

D-8 Some of these changes had to do with relations between arbitrators and the Pay Research Bureau. Briefly, the PRB will regularly supply the Deputy Chairman with lists of publications distributed to the parties to bargaining and, on request, will provide him or members of the arbitration panel with the publications themselves. While arbitrators are seized of a dispute, PRB officers shall in no circumstances communicate to them their own views on possible interpretations or clarification of PRB data. On request PRB officers will assist the Deputy Chairman with research or in making calculations. The Board will refer only to such PRB material as has been or will be made available to the parties to bargaining.

D-9 The use of the form letter requesting the parties to include certain data in their written submissions is discontinued. The parties are now free to restrict their presentations to data and arguments they deem helpful to their positions. Any party intending to present jurisdictional objections, or to call any witnesses to testify at the hearing, is requested to so indicate in its written submission. While the selection of persons from the panels representative of the interests of the employer and of employees remains the responsibility of the Board, the parties may indicate to the Deputy Chairman or to the Secretary-Registrar their preferences in this regard for any particular request for arbitration.

D-10 There has been some uncertainty on occasions as to which party should make its presentation first at a hearing. In order to assist the parties in preparing their written submissions the Deputy Chairman will decide, in respect of each request, which party is to proceed first, having regard to the number and nature of the proposals being made by each party.

D-11 The previous policy to the effect that contact between the parties and the panel members was permissible prior to the start of the hearing but not thereafter remains in force. However, it is anticipated that if the Board, in the course of its deliberations, requires further input from the parties, this might be achieved, depending upon the circumstances, by means of a contact by each panel member with the party whose interests he or she represents.



CONCILIATION, MEDIATION AND EXAMINATION PROCEEDINGS

E-1 The Public Sector Compensation Restraint Act extended collective agreements in effect on June 29, 1982, for a period of two years. Collective bargaining between the various employers and bargaining agents was, therefore, scheduled to recommence at the beginning of July 1984.

E-2 Six collective agreements extended under the Compensation Restraint Act and involving two employers and four bargaining agents expired on June 30, 1984. By March 31, the end of the fiscal year under review, the majority of bargaining units had emerged from the control period. Nevertheless, the anticipated workload related to the negotiation of collective agreements did not materialize.

E-3 The principal employer, the Treasury Board, and the two bargaining agents representing the majority of bargaining units, the Public Service Alliance of Canada and the Professional Institute of the Public Service of Canada, entered into discussions on several topics. Among these was the concept of negotiating at one time, as a master agreement, certain terms and conditions of employment applicable to a number of bargaining units. This approach naturally affected the progress of negotiations on behalf of individual bargaining units and, while some negotiations took place, there were few impasses which necessitated the intervention of a third party.

CONCILIATION AND MEDIATION

E-4 Six appointments of conciliation officers or mediators were made, all of staff members. Four of the impasses requiring the appointments arose out of negotiations conducted with separate employers. One mediation, carried over from the previous year, was a consequence of the decision by the Chairman of the Board not to establish conciliation boards for the operational, technical and administrative support category bargaining units at the headquarters of the Staff of the Non-Public Funds in Ottawa. Although no formal appointment was made, with the consent of the parties the Director of Mediation Services acted as mediator. A memorandum of settlement was reached but was not ratified by the membership of the bargaining units. Following a three-day strike and further mediation, a settlement was reached in early October 1984.

CONCILIATION BOARDS

E-5 Five requests for the establishment of a conciliation board were received, four of which were for bargaining units with separate employers. The Communications Security Establishment, Department of National Defence, is the employer for the technical category and the administrative support category (non-operators), while the Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces, is the employer for the operational category at CFB Valcartier and the administrative support category at CFB Kingston. The other request involved the architecture and town planning group, for which the Treasury Board is the employer. One board hearing, in respect of ship repair, west coast, for which the Treasury Board is the employer, effected a settlement between the parties without the necessity of a formal report.

EXAMINATIONS

E-6 The staff conducted 19 examinations of persons proposed as managerial and confidential exclusions from bargaining units. In nine of these cases, the parties withdrew either the proposal or the objection. A further 98 withdrawals were made prior to an examination, in many cases with the assistance of the staff of the Office of Mediation Services. At the end of the year under review, however, a considerable backlog of cases remained. This was due to the reluctance of the parties to proceed to examination in advance of court rulings on proposals for exclusion under head "e" of the Public Service Staff Relations Act.

E-7 This situation developed as a result of two Board decisions which were appealed to the Federal Court of Appeal by the employer, the Treasury Board. The first Board decision was rendered on May 4, 1983, in respect of some 260 PM-2 employees in the programme administration bargaining unit. The second Board decision was rendered on August 9, 1983, in respect of 11 employees of Parks Canada, some of whom were in the programme administration bargaining unit, and some in the general technical occupational group.

E-8 In each case, the employer had proposed the individuals for exclusion on the grounds that they had been assigned the responsibility to deal formally on behalf of the employer in the matter of employee grievances, and each had been designated a step one officer in the grievance procedure. The Court found that the Board had erred in law when, after having satisfied itself that the appropriate authority had been delegated to the individuals concerned and that information had been properly disseminated to the parties concerned, it then questioned the justification for the employer's decision and action. In a judgment rendered on January 31, 1985, the Court set aside the decisions of the Board and referred the matter back to it with direction on how to proceed. The bargaining agent, the Public Service Alliance of Canada,

then sought leave to appeal this decision to the Supreme Court of Canada, but such leave was denied by decision of the Court rendered April 4, 1985. (See paragraphs J-6 - J-9 of this report.)

F

SIGNIFICANT PRINCIPLES IN BOARD DECISIONS OTHER THAN ADJUDICATION AND ARBITRAL AWARDS

APPLICATIONS UNDER SECTION 33 OF THE ACT

F-1 An application was made under section 33 of the Act to have the Board determine whether the employer had improperly removed two employees from the ship repair group and included them in the general labour and trades group bargaining unit. These employees had been classified as engine and mechanical equipment maintainers until the employer had reclassified them and changed their work location from the Esquimalt dockyard to a marine repair establishment in Victoria. It was the position of the employer that upon being reclassified and moved to another worksite the employees ceased to be members of the ship repair group and more properly belonged to the general labour and trades group. The employer also maintained that the Board had no jurisdiction to deal with the application as the assignment of duties and classification of positions fell within the employer's authority.

F-2 In its determination, the Board emphasized that, while the employer has the exclusive authority in matters of classification, the Board has the exclusive authority under section 33 to determine in which bargaining unit an employee belongs. The Board cannot involve itself in the classification process. It can, however, compare the duties performed by the employees with the duties described in the group definition in the certificate of the bargaining agent for the bargaining unit concerned. After making such a comparison, the Board found that the employees were performing duties described in the ship repair group definition and were properly included in that group: *Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt) and Treasury Board* (1984) 5 PSSRB Decisions 34 (Board file 147-2-25).

F-3 In a second application under section 33 of the Act, the Board considered whether a vending supervisor was an employee within the meaning of the Act and ought to be included in the bargaining unit. The supervisor was employed by the Staff of the Non-Public Funds to supply and maintain vending machines on a Canadian Forces base. Originally he was paid under a contract which provided a commission of eight per cent of vending sales. This arrangement was re-negotiated to provide an annual salary of $12,000 plus eight per cent of gross sales in excess of $12,500 per month. The new arrangement was, however, found

to be in violation of the Public Sector Compensation Restraint Act and the employer was directed to pay the supervisor in accordance with the provisions of the original contract. The Board found that he did not fall under the definition of "employee" in the Act since this excludes a person whose compensation consists of fees of office or is related to the revenue of the office. As a result, the vending supervisor could not be considered an employee for purposes of the Public Service Staff Relations Act and as such could not be included in the bargaining unit: *United Food and Commercial Workers, Local 1973 and Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces* (Board file 147-18-28).

DESIGNATION OF EMPLOYEES UNDER SECTION 79 OF THE ACT

F-4 During the fiscal year 1984-85, the Board considered cases under section 79 of the Act for the first time since the Federal Court of Appeal reviewed the Board's powers under section 79 in *the Queen in right of Canada as represented by the Treasury Board v. Canadian Air Traffic Association*, (1982) 2 F.C. 475. In that case, which was upheld by the Supreme Court of Canada [1982] 1 SCR 696, the Court of Appeal held that the Board may not make a designation on the basis of duties that, in its view, an employee should be required to perform in the event of a strike. The language of section 79 gives the Board only the authority to determine the employees or classes of employees whose duties in whole or in part are necessary for the safety and security of the public at the time the determination is made. On this basis the Board considered the case of *Federal Government Dockyards, Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.) and Treasury Board* (Board file 181-2-182) and designated all the employees in the ship repair group. These employees maintain and repair Canadian Armed Forces naval vessels and it is necessary for the safety or security of the public that the naval forces be ready for deployment at all times.

F-5 In *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* - Heating, Power and Stationary Plant Operation Group (Supervisory and Non-Supervisory) (Board file 181-2-173) the Board considered the question of burden of proof and the meaning of the word "public" in section 79 cases. The Board rejected the argument of the employer that the burden of proof under section 79 rests on the bargaining agent. In making its finding the Board referred to the general proposition of law that the burden of proof lies on the party making an assertion unless the subject matter lies particularly within the knowledge of another party. Under section 79 of the Act, it is the employer who is asserting that the persons proposed for designation are performing duties necessary for the safety or security of the public. The exception to the general proposition does not apply in this case as the employer is in a better position than the bargaining agent to assess the duties being performed by its employees. It was therefore the finding of the Board that the burden of

proof under section 79 rests on the employer. In considering the meaning of the word "public" in section 79, the Board agreed with the parties that "public" must be taken to mean the people as a whole, including federal public servants.

F-6 The Board found that the members of the heating, power and stationary plant operation group operate the stationary plants responsible for heat generation, ventilation, sewage treatment and water supply in public buildings. The function of the employees proposed for designation is to provide a controlled atmosphere in these buildings so as to enable the employees in them to carry out their jobs and members of the community at large to visit the buildings if they have occasion to do so. The Board concluded that if the duties of the employees proposed for designation were not performed, the atmosphere of the buildings would deterioriate so as to jeopardize the safety and security of the people who might be in them on any given day. Accordingly, the Board found that it must designate the employees proposed by the employer in the heating, power and stationary plant group as they are employees the performance of whose duties is necessary for the safety or security of the public.

UNFAIR PRACTICES

F-7 The right of an employee to present grievances was considered by the Board in a complaint brought under section 20 of the Act. In *Jacob De Groot and Gérard Bérubé* National Defence (Board File 161-2-311) the complainant was a fire fighter and the president of his union local. The respondent fire marshal visited the base at which the complainant was employed and subsequently issued a report in which he made recommendations for improvement in the fire department. Concerned by what he considered to be a high number of unwarranted grievances, especially those presented by a local representative of the union, he recommended that management obtain the assistance of the bargaining agent to resolve the situation. If this failed, he recommended that the individual's performance be looked at with a view to taking further action. It was the position of the complainant that the respondent was in effect recommending disciplinary action be taken against him if he continued to file grievances and to process the grievances of others.

F-8 The Board found that the respondent had recommended that disciplinary action be taken against the complainant for exercising his rights under the Act and that the respondent was therefore in violation of paragraph 8(2)(c) of the Act. The Board emphasized in its decision that it is the unqualified right of an employee under the Act to present a grievance if he feels he has been unjustly treated. It was the view of the Board that feelings of unjust treatment are detrimental to productivity and that it is in the best interests of both the employer and the employee that these matters be addressed and resolved. The Board went on to

order the respondent to observe the prohibition contained in paragraph 8(2)(c) and to withdraw the offending provision of his report.

PERSONS EMPLOYED IN A MANAGERIAL OR CONFIDENTIAL CAPACITY

F-9 The Board has held in a number of cases over the years that a person may be excluded from the bargaining unit on the basis that he is confidential to someone already excluded only if the confidential relationship is inherent in the position occupied by the person proposed for exclusion. It is not sufficient that such a relationship has arisen casually because of factors such as the personality or style of those involved. The Board considered this principle in two cases where it was proposed that persons be excluded from the bargaining unit.

F-10 In *Larabie, David and Burke* (1984) 5 PSSRB Decisions 22 (Board file 148-2-91) the persons proposed for exclusion were employed as Registry Officers of the Federal Court of Canada. It was their responsibility to prepare dossiers for the various kinds of proceedings before the Court and to discuss these dossiers at times with the judges of the Court. On days when judges were sitting on cases in the District, it was the duty of individual Registry Officers to act as Court Registrars. On these occasions it was the habit of some judges to discuss their personal impressions of the case with the Registry Officer acting as the Court Registrar. It was the position of the employer that this kind of interaction demonstrated that the Registry Officers were in a position confidential to the judges of the Court and that they should therefore be excluded from the bargaining unit pursuant to paragraph (a) of the definition in section 2 of the Act. The Board found that, although the Registry Officers did deal with confidential matters, their oath of secrecy protected the confidential nature of their duties. The special relationships that arose between some judges and Registry Officers depended more on the personalities involved than on any duties inherent in the position of Registry Officer. For these reasons, the Board held that the Registry Officers were not employed in a position confidential to a judge of the Federal Court of Canada within the meaning of paragraph (a) of the definition in section 2 of the Act.

F-11 In *Currel* (1984) 5 PSSRB Decisions 39 (Board file 175-2-419) the person proposed for exclusion under paragraphs (f) and (g) of the definition in section 2 of the Act was the secretary of a grievance officer at the second level of the grievance procedure. Her supervisor frequently discussed the details of grievances with her, although she had no experience or training in staff relations matters and was not required to provide advice to him concerning grievances. The evidence also revealed that her previous supervisors had not involved her to the same extent in staff relations matters. The Board found that the relationship of confidence which had arisen between the person proposed for exclusion

and her supervisor was not inherent in her duties but had resulted from the supervisor's personal management style. In the result, the Board did not allow the proposal for exclusion from the bargaining unit.

F-12 In last year's annual report, the case of *Public Service Alliance of Canada and Treasury Board* - Customs Superintendents (1983) 3 PSSRB Decisions 28 (Board file 174-2-361) was reported. The employer in that case had proposed that approximately 260 persons be excluded from the bargaining unit on the basis that they would form a step in the grievance procedure. The Board held that the employer had not met the onus of satisfying the Board that the proposals were necessary to maintain a viable grievance procedure and did not allow the proposed exclusions. The Federal Court of Appeal set aside the decision of the Board on an application brought by the employer under section 28 of the Federal Court Act. (See paragraphs J-6 - J-9 of this report.)

G

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN DECISIONS OF ADJUDICATORS

QUESTIONS OF STATUS AND JURISDICTION

G-1 Section 91 of the Public Service Staff Relations Act stipulates that grievances dealing with the interpretation or application of a collective agreement applicable to a grievor or with certain disciplinary measures affecting that grievor, may be heard by an adjudicator. Such grievances must have exhausted the internal grievance process and been referred to adjudication by a grievor who is an employee or was an employee at the time the events giving rise to the grievance occurred. It is not sufficient, however, to be employed within the federal administration to be considered an "employee" for the purposes of the Act. The term "employee" is defined restrictively by the statute, thereby limiting the scope of an adjudicator's jurisdiction.

G-2 In *Gosselin* (Board file 166-2-14374), for instance, the grievor was a term employee whose terms of employment adding up to more than six months had been successive and without interruption for a number of years except for a one month break. Following the rehiring of the grievor after this break, an attempt to claim benefits from the collective agreement applicable to permanent employees of the same occupational group met with the employer's refusal. This was based on the position that the grievor did not enjoy "employee" status under the Act as six months of continuous employment had not elapsed since the rehiring, regardless of the length of employment prior to the interruption in service. Referring to paragraph (f) of the definition of employee in section 2 of the Act, the adjudicator concluded that in the absence of qualifying terms allowing in certain cases for breaks in service that would not affect continuity of employment, the language of the Act was to be taken as providing that a person must be employed for a continuous period of six months or more prior to being entitled to grieve. According to the adjudicator, precedent has established that, where the language of a statute is plain and unambiguous, the courts have no right to amend the statute either by eliminating words or inserting limiting words, unless the grammatical and ordinary sense of the words as enacted leads to some absurdity or some repugnance or inconsistency with the rest of the enactment, and in those cases only to the extent of avoiding that absurdity, repugnance or inconsistency. Finding that the Act must be applied as written, regardless of whether

this gives rise to injustices, the adjudicator concluded that she lacked jurisdiction as the grievor, having been employed for less than six months since the break in service, was not an employee within the meaning of the Act.

G-3 In *Coulombe* (Board file 166-2-14679), the employer maintained that the adjudicator had no jurisdiction to entertain the grievances as the grievor had been laid off after having been identified as a surplus employee and his position abolished. The grievor maintained, however, that the employer's action had a disciplinary motivation which would render it adjudicable. The adjudicator drew a parallel with *R. Jacmain v. The Attorney General of Canada et al.*, [1978] 2 S.C.R. 15, which involved a case of rejection while on probation and declared that the onus lay on the employee to prove he had been discharged as the result of disciplinary action. To this end, the adjudicator was of the opinion that the employee first had to prove that the employer still required his services and that there was no "lack of work or the discontinuance of a function", to use the terms of the provision of the *Public Service Employment Act* on the basis of which the employer's action was taken. In addition, the grievor was also required to establish that there was another, disciplinary, reason for the action of the employer. Thus, allowing for the differences between a rejection on probation and a lay-off, the adjudicator concluded that a grievor would basically have to meet the same onus in both situations for jurisdiction to be established. The mere presence of a valid reason, in this case the "lack of work or the discontinuance of a function", would be sufficient to deprive him of jurisdiction. In this instance, the adjudicator found that over a number of years the employer's operation had undergone systematic and continuous restructuring to the point where the grievor's position had become redundant. This was found to constitute a valid reason for the employer's action, and in the absence of a clearly predominant disciplinary motive, the adjudicator could only conclude his lack of jurisdiction.

G-4 Following the issuance of his decision, an adjudicator frequently retains jurisdiction to assist the parties should they encounter any difficulty in its implementation. When the parties apply to him for such assistance, however, the adjudicator must ensure that the issue involved relates solely to implementation and does not require him to do anything more. In *Oates et al* (Board files 166-2-13751 to 13754), the adjudicator was originally requested to determine whether, because of a change in the nature of their duties, the employer had altered the status of the grievors under the collective agreement from operating to non-operating employees. The adjudicator concluded that, in fact, their status had changed as they alleged. As this was the only matter referred to him by the parties, the adjudicator did not deal with any benefits accruing to the grievors under the collective agreement as a result of the change; however, he expressly retained jurisdiction with respect to the implementation of his decision.

G-5 There were two applications to the adjudicator by the grievors for assistance in implementation. The first application related to the grievors' entitlement under the collective agreement to premium pay for the employer's failure to give them 30 days notice of their change of status. As the employer had not given them any official notice of the change, the grievors claimed that they were entitled to the benefit of the premium throughout the entire period that they performed the duties of non-operating employees. The adjudicator rejected their argument and found that they were only entitled to premium pay for the first 30 days following the change in status.

G-6 In the second application, the grievors claimed that the employer had changed their status from non-operating back to operating employees, again without giving them 30 days notice as required by the provisions of the collective agreement. They alleged that they were entitled to premium pay for the 30 day period following the second change. The adjudicator concluded that, although the first application dealt with the implementation of his original decision and therefore fell within his jurisdiction, the second application did not. Rather it raised a new and substantive grievance which could not be dealt with in these proceedings. Accordingly, the adjudicator dismissed the second application for want of jurisdiction.

G-7 In *Ogilvie* (Board file 166-2-14268), the employer had suspended the grievor indefinitely without pay pending the outcome of a police investigation into his possible involvement in a fraud perpetrated upon the employer. The adjudicator had found no grounds to justify the employer's action and had ordered the grievor's reinstatement with full pay and benefits from the date of the suspension. Subsequently the parties had difficulty in agreeing on the compensation to which the grievor was entitled for the period of suspension. Specifically the grievor alleged that he was entitled to interest on the amount owing to him. Because the adjudicator had retained jurisdiction should the parties encounter any difficulty in implementing his decision, the grievor applied to him to settle the matter.

G-8 The adjudicator expressed strong reservations as to his jurisdiction to entertain the application as it seemed to him that the question of the grievor's entitlement to interest went beyond the mere implementation of his original decision. Nonetheless he went on to point out to the parties that, as a general rule, an adjudicator under the Public Service Staff Relations Act has no authority to award interest to a successful grievor. It is settled jurisprudence that interest cannot be allowed against the Crown unless there is a statute or a contract providing for it: *King v. Carroll et al* [1984] S.C.R. 126. The grievor was unable to point to either a contractual or statutory provision which would support his claim.

G-9 The collective agreement applicable to the grievor in *Wilcox* (Board file 166-2-14636) provided for a standardized shift cycle which could not be altered except by mutual consent of the employer and the bargaining agent. Notwithstanding this fact, the employer unilaterally altered the grievor's shift cycle so that he was required to work on two days when he was originally scheduled to be off duty and he was off duty for two days on which he was originally scheduled to work. The grievor sought a declaration from the employer that it had violated the relevant provision of the collective agreement. He also sought overtime pay for those days when he would normally have been off duty but on which he had worked. At the hearing before the adjudicator, the employer conceded the validity of the grievance and undertook to grant the grievor the remedy he sought. The grievor requested in addition however, that he be paid for the days on which he was originally scheduled to work and which had been converted to off duty days. The adjudicator concluded that he had no jurisdiction to deal with this aspect of the grievor's claim as it was not part of the grievance submitted to the employer. It was, in effect, a new grievance which raised an issue not previously dealt with by the employer at the various levels of the grievance procedure. An application by the grievor to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside this decision was dismissed subsequent to year's end (Court File No.: A-1354-84).

QUESTIONS OF PROCEDURE AND EVIDENCE

G-10 On occasion, one of the parties will request that an adjudication hearing be conducted *in camera*. These requests are rarely granted by adjudicators as the principle of open justice applies to such hearings. Deviation from this principle can be justified only by reference to some paramount consideration. In *Boothe* (Board file 166-2-14776) the grievor was discharged from the Public Service for the assistance he had given to his supervisor who was engaged in certain work-related fraudulent activity. The supervisor was himself discharged and subsequently convicted on two criminal charges arising out of his dishonesty. At the time of the adjudication hearing, the grievor had been charged with but not yet tried on two counts of theft arising out of the incidents which had led to his discharge. He requested the adjudicator to conduct the hearing *in camera* as his testimony might assist investigations into the criminal charges against him. The adjudicator denied the request on the basis that, while a desire to prevent a fair trial from being jeopardized might justify a closed hearing, such a hearing could not be justified by the grievor's desire not to assist an investigation against himself. The only protection afforded to a grievor in such a situation is that provided by invoking the provisions of the Canada Evidence Act and the comparable provincial statute to prevent the use of his testimony in criminal proceedings against him.

G-11 As the names of taxpayers and details of their income might be divulged during the presentation of evidence, the adjudicator granted the employer's request that the hearing be held *in camera* in *Wong* (Board file 166-2-14777). Because these persons were not involved in the discharge of the grievor, the adjudicator concluded that to reveal their names and financial information concerning them would constitute an unwarranted intrusion into their private affairs, the confidentiality of which they were entitled to believe would be respected.

G-12 Credibility was an important issue in *Monk* (Board files 166-2-14590 and 14591). The grievor, a customs officer, was indefinitely suspended and ultimately discharged for conducting an improper personal search of a female traveller and for a breach of the Customs Act. The more serious allegation was the improper personal search. The grievor was on duty when the complainant attempted to bring into Canada, without making the appropriate declaration under the Customs Act, groceries and personal goods purchased in the United States. Upon inspecting her car, the grievor became aware of her attempted violation of the law. He advised her that she would be subject to a financial penalty and then asked her to go into the back room of the Customs Office where, according to the complainant, he directed her to empty her pockets, take off her winter boots and raise her sweater over her brassière. This would be contrary to departmental policy which requires that a personal search be conducted by a customs officer of the same sex as the person being searched. The grievor denied conducting a personal search of the complainant.

G-13 This aspect of the grievance had to be determined on the adjudicator's assessment of the relative credibility of the grievor and the complainant. The adjudicator ultimately found in favour of the grievor on this issue for a number of reasons. First, in her testimony the complainant demonstrated selective memory, remembering some facts very well and others not at all. Second, she gave three different versions of the alleged personal search. Third, the complainant had been caught by the grievor while she was committing a dishonest act. This reflected adversely on her character and for this reason her testimony should be received with caution. As the breach of the Customs Act, which the grievor admitted, was only a technical violation, the adjudicator substituted a suspension of approximately ten months for the discharge.

G-14 The grievor in *Morton* (Board file 166-2-14208) was a union official who wished to take four days from work to attend a convention of the Alberta Federation of Labour. The relevant provision of the collective agreement required the employer to grant such leave "when operational requirements permit." The employer alleged that operational requirements did not permit the granting of such leave and the request was denied. At the hearing before the adjudicator, the employer maintained that the onus of proving that operational

requirements did permit the granting of such leave was on the grievor. The adjudicator rejected this argument and found that the onus was on the employer to establish that operational requirements did not permit the granting of leave for any purpose specified in a collective agreement. His reasons for so finding were two-fold. First, knowledge of operating requirements is more readily accessible to the employer. More importantly, in the clause concerned the employer had undertaken an obligation, release from which is contemplated only in special circumstances. Not to impose the onus on the employer to establish the exceptions to the right granted under the provision could undermine its intent. The adjudicator found, however, that the employer had met its obligation as the evidence it had adduced supported its allegation that operational requirements did not permit the granting of leave at the relevant time. Accordingly, the grievance was dismissed.

G-15 Failure by a party to appear at a scheduled hearing may prove fatal to that party's case and, in any event, will not automatically prevent the adjudicator from proceeding. In certain instances, however, where failure to appear occurs for the first time, or where advance notice of a party's absence has been received by the tribunal, it may give rise to an adjournment. Notices of hearing issued by the Board caution those to whom they are sent that, if they fail to attend the hearing, the adjudicator may proceed in their absence and dispose of the grievance without further notice. In *Lalonde* (Board file 166-2-9043) such a notice of hearing was served on the grievor and his bargaining agent. Both failed to appear or communicate with the adjudicator to explain their absence. As the subject matter of the grievance had to do with the interpretation of the applicable collective agreement, the onus of proof rested with the aggrieved employee. While the adjudicator elected to proceed in his absence no evidence was adduced in support of the grievance and, since there was nothing for it to counteract, the employer elected to present no argument or evidence. As a consequence, the adjudicator dismissed the grievance.

G-16 In *Croll and Oomes* (Board file 166-2-14617), at issue was the unavailability of the grievor's newly retained lawyer. Notification of this had been sent by regular mail service to the Board, but not received. A business agent of the bargaining agent representing the grievor sought an adjournment on the day set aside for hearing the employee's grievance, making it clear that, should the request be denied, she would not be prepared to proceed since witnesses had not been summoned. While recognizing that rejecting the request for adjournment would necessarily bring about the dismissal of the grievance, the adjudicator stated that any tribunal would naturally be very reluctant to dispose of a matter on any basis other than its merits. Adjudicators must be aware, however, of various practical considerations dictating that requests for adjournment cannot be granted as a matter of course. The adjudicator

explained that the general practice of the Public Service Staff Relations Board consists of fixing dates for adjudication hearings only after consultation with the parties. Once hearing dates have been fixed, adjudicators' assignments are decided upon. In fixing dates and assigning cases to adjudication, the Board is naturally concerned that travelling costs for adjudicators be kept within reasonable limits and that adjudicators have a schedule which makes the most efficient use of their time. The adjudicator felt that the Board's objectives in scheduling hearings would be seriously undermined if the practice of routinely granting all requests for adjournments were to be followed. There would, however, still be circumstances where fairness would dictate that adjournments be granted. Such requests would principally be considered from the perspective of whether the adjournment was sought for reasons beyond the control of the party involved and whether the latter could make alternative arrangements to enable the hearing to proceed as scheduled. In addition, more importance should be attached to the promptness of the request for adjournment and less to the consent of the opposing counsel. The experience of the Board is that this will invariably be given. The adjudicator explained that adjournments are granted more readily in private-sector arbitrations because the costs of these are strictly the responsibility of the parties. In adjudications under the Public Service Staff Relations Act costs are met out of public funds. While stating that the unavailability of a lawyer because of another commitment cannot in itself warrant an adjournment, the adjudicator nonetheless felt that the bargaining agent's and the lawyer's relative lack of familiarity with adjudications under the Public Service Staff Relations Act might justify an adjournment. They might not have been aware of the Board's policy relating to adjournment and have anticipated that it would have been granted as readily as in private-sector arbitrations.

G-17 An adjudicator hearing a grievance under the Public Service Staff Relations Act must accept evidence relevant to any issue of fact to be determined on a reasonably arguable view of the case put forward by either of the parties. When there is objection to evidence, he must decide whether that evidence is relevant to one of the issues of fact to be determined. Accordingly, an adjudicator may allow the introduction of evidence of misconduct not known to the employer at the time disciplinary action was taken against an employee. Such evidence must support the employer's action either by being closely connected with the facts relied on by the employer or by being additional or alternative justification for the action. This is subject to the right of the employee to seek an adjournment if taken by surprise. In *Amos* (Board file 166-2-14678), the employer requested the adjudicator to delay issuance of his decision to allow time to inform the grievor of new grounds for disciplinary action and to have additional days of hearing. The employer had not been aware of these new grounds at the time of the initial disciplinary action and the adjudicator was informed at the hearing that

they were completely unrelated to those on which the initial disciplinary action had been based. In the opinion of the adjudicator, the applicable general principle provided that new and completely unrelated grounds may not be used by the employer to seek subsequently to justify disciplinary action, unless exceptional circumstances prevail. In this instance, no such circumstances were found to exist and the request was denied.

DISCIPLINARY ACTION

G-18 Through the years, the prevalent attitude of some managerial representatives has been one of confrontation if not outright interference with union or bargaining agent activities. In some instances, this attitude has given rise to complaints by the bargaining agent of prohibited or unfair labour practices. Section 8 of the Act clearly prohibits any person employed in a managerial capacity, whether or not that person is acting on behalf of the employer, from interfering with the administration of an employee organization or the representation of employees by such an organization. Failure to observe such prohibition is grounds for complaint. In *Major* (Board file 166-2-14755), the grievor was a senior supervisor who received a ten-day suspension for threats to a subordinate attempting to exercise her right to grieve and for having twice ordered a subordinate to campaign for a candidate for president of the local union. It was claimed that he had threatened that, in the event of a defeat of that candidate employees under his supervision would "sweat" and that there would be "hell to pay". In finding against the grievor, the adjudicator stated he had no doubt that the grievor had interfered in the affairs of the union and had made unacceptable threats to several of his subordinates, thereby abusing his supervisory authority as alleged by the employer. Basing his evaluation on the grievor's attitude at the hearing, the adjudicator found that the latter appeared to be a young man who wanted to establish an authoritarian system by controlling unilaterally not only his employer's affairs but also those of the union. This behaviour was found to be unacceptable.

G-19 The issue of conflict of interest arose in several references to adjudication during the year under review. In *Wong* (Board file 166-2-14777) the grievor was an auditor employed by the Department of National Revenue, Taxation. His duties required him to conduct audits of income tax returns of small businesses. While so employed, the grievor entered into a business partnership the purpose of which was the sale of electronic equipment. As required by the departmental Code of Conduct, he disclosed his business interest to his superiors. Ultimately the Assistant Deputy Minister authorized him to pursue his outside business interest provided that work could be assigned to him so as to avoid a potential conflict of interest. Specifically, he was advised that it would be necessary to ensure that he was not assigned audits of

businesses similar to his own. Subsequently, the grievor obtained files containing the income tax returns of five taxpayers engaged in the audio electronics business. When confronted by his supervisor, he conceded that he had no work-related reason for having them in his possession. He stated that he had obtained them to ascertain what expense claims could be made against income should his partnership business continue. The employer indefinitely suspended and then discharged the grievor on the grounds that his possession of the five files and examination of two of them constituted a breach of the Guidelines to Be Observed by Public Servants Concerning Conflict of Interest Situations.

G-20 The adjudicator found a number of mitigating factors in the grievor's favour. First, his breach of the conflict of interest guidelines was not intentional. Rather it was based on a misunderstanding of their nature and intent. Second, although there was an appearance of conflict of interest arising out of the grievor's examination of the files, in fact he did not profit from it as no significant volume of business was ever transacted by his firm. Third, the grievor's failure to comply with the conflict of interest guidelines was an isolated incident in his employment history. Fourth, the grievor apologized for his misconduct, stating that he now understood why his actions had been wrong and undertook not to repeat them. For all these reasons, the adjudicator reinstated the grievor and substituted for the discharge a suspension of 60 days without pay and benefits.

G-21 In *Bremner* (Board file 166-2-14633) the grievor was discharged from the Public Service for a number of acts of misconduct. The employer was unable to substantiate most of its allegations at the adjudication hearing. The employer was able to prove, however, that the grievor had permitted his subordinate to enter into a contract involving a conflict of interest and had participated in it himself for profit. The grievor was responsible for implementing a project undertaken by the Prairie Farm Rehabilitation Administration which included a requirement for earth-moving. One of his duties was to supervise the contractor responsible for the earth-moving. The contractor was required to take down any fences in the way and to replace them with fences of equal or better quality. The grievor was required to inspect and ensure that the replacement fences were at least as good as the ones which had been taken down. His subordinate entered into a business arrangement with the contractor whereby he would take down the old fences and replace them with new ones. The grievor was aware of the business arrangement between his subordinate and the contractor. Indeed, he assisted his subordinate for a short period of time in tearing down fences, for which he was paid by him. The grievor did not appreciate at the time that this placed his subordinate and himself in a conflict of interest. The adjudicator concluded that the grievor's inexperience and lack of supervison probably accounted for his mishandling of the situation. Accordingly, he reduced the discharge to a suspension of eight months without pay or benefits.

G-22 An allegation of conflict of interest arose as well in *Purdy* (Board file 166-2-14611). As a receiving and shipping storesman, the grievor had full authority to ship the employer's goods with any carrier and decided to use the services of the complainant company. In fact, the employer became the company's biggest customer. On several occasions the grievor informed representatives of the company that he wished to purchase one of their rented motor vehicles at a very good price upon the expiry of the lease. He intimated that their continuing to do business with the employer depended upon their complying with his request. Because of business reversals, the management of the company decided to keep the vehicles beyond the expiry of the original lease. The grievor was so advised and shortly thereafter the employer ceased to do business with the company.

G-23 The management of the company concluded that the grievor had carried out his threat and complained of his conduct to the employer. In fact, at the time the decision was made, the grievor was no longer responsible for selecting the carriers with whom the employer would do business. Because he had attempted to use his position for personal profit, however, the employer imposed a two month suspension on the grievor. The adjudicator found that the grievor's actions clearly placed him in a conflict of interest for which he deserved some disciplinary sanction. The evidence established, however, that the grievor had disclosed his actions to two of his supervisors, neither of whom had warned him that his behaviour was improper. Accordingly, the adjudicator reduced the suspension imposed on the grievor from two months to six weeks without pay or benefits.

G-24 The *Beauvais* case (Board file 166-2-14694) serves to illustrate the principle that some equilibrium must be maintained between the obligations imposed on subordinates by superiors and those the latter are themselves willing to fulfill. In this case the grievor, who had been employed as a staffing assistant, was discharged for fraudulent conduct because she had learned the questions and possible answers to be used in a staffing competition she ultimately won. While, on the surface, the conduct of the employee might have appeared reprehensible, the evidence revealed that the blame lay with the employer. In fact, the grievor was involved in every step of the staffing process and, was therefore aware of all questions and answers for the various staffing competitions. In fact her enthusiasm for her work made her collect the various questionnaires for her own information. When a particular position came up for staffing, she collected the questions and answers but did not apply for the position. The process failed to bring about the staffing of that position and a new competition was opened at which time the grievor indicated her interest. Her superiors now withdrew from her the files relevant to the competition. The results the grievor obtained, however, led her superiors to the conclusion that she had copied answers she had previously filed away. The adjudicator, however,

found that the grievor's honesty could not be questioned. On the contrary, she should be commended for not being content to do work blindly and mechanically. He concluded that responsibility lay squarely with the employer. He accepted the candid admission of the grievor's superior that it was perhaps through laziness that the same questions had been used in both competitions. The adjudicator found nothing reprehensible in the grievor's conduct, but he deplored the employer's decision to use in a competition questions already used in the attempt to staff the same position the previous year. The employer had decided to use these questions even though it knew, or should have known, that the grievor had seen them and the possible answers. According to the adjudicator, the employer had only itself to blame if the competition in question had turned out to be unequal and unfair. He felt that one could hardly argue that the grievor should have anticipated that the same questions would be used. Had the employer used common sense, such a problem would not have arisen.

G-25 A case similar to *Beauvais* (above) presented itself in *Gonthier* (Board file 166-2-14496 and 14600 to 14602). In this case, an employee who held a position of director of a branch office of the Employment and Immigration Commission was discharged for having been in conflict of interest. He had become a director and ultimately chief executive officer of a corporation having business dealings with the E.I.C. While, on the surface, the grievor's conduct appeared to be wholly reprehensible, the facts proved this not to be entirely the case. The evidence showed that the grievor had been guilty of some acts of misconduct but that his activities, which spanned a number of years, had been well known by some employer representatives. In fact he had been strongly encouraged in attempts to bring to fruition a job creation project funded by the Commission. In this light, the adjudicator concluded that the grievor, in his capacity as public servant, had been expressly relieved by the employer of his obligation to refrain from participating in the projects. The adjudicator went so far as to conclude that the grievor had been justified, because of the instructions he had received, in participating to the extent of becoming a director of the company. The employer had asked him to become involved and at one point to play an even bigger role. and had thereby waived its right to invoke the applicable conflict of interest guidelines. In his conclusion, while recognizing that the grievor was guilty of misconduct, the adjudicator put the blame for the whole sequence of events squarely on the employer. He stated that the employer should have paid closer attention to the role it was asking the grievor to play, provided clearer instructions, monitored the file, and exercised control. In addition, if the first official in charge of monitoring the project had not handed the case over to another, totally inexperienced official and if that official had not insisted that the project continue when it was obviously doomed to failure, the events in question would not have occurred. During the year under review, the employer made an application to the Federal Court of

Appeal (Court File No.: A-803-84) under section 28 of the Federal Court Act. This resulted in the setting aside of the adjudicator's decision for monetary redress. The substitution of a long term suspension for the discharge initially ordered by the employer was left undisturbed by the adjudicator in a supplementary decision.

G-26 In *Collin* (Board file 166-2-14505), the grievor was suspended for one day for insubordinate conduct when he refused to comply with an order to work mandatory overtime. The grievor stated that his health did not permit him to work overtime but gave no details of his health to his superiors. As the grievor was a long service employee whose honesty was not challenged at the hearing, the adjudicator concluded that the only question at issue was whether the grievor had communicated his belief about his health to his supervisor in a reasonable and adequate manner. The adjudicator expressed the opinion that a reason for refusing to work overtime could be expressed in general or specific terms and that a supervisor who found the reason to be too vague could and should ask for more details. While accepting that the onus lies on the employee to advance reasons to justify his refusal, the adjudicator also found that an onus lies on the employer representatives to seek clarification. In upholding the grievance, the adjudicator found the grievor's statement about his health to have been sufficient to satisfy the test. As management had not seemed interested at the time in finding out anything about the grievor's state of health, it could not subsequently maintain that the disciplinary action it took was warranted because of the inadequacy of the reasons advanced by the grievor. *In obiter*, the adjudicator did, however, volunteer that, depending on the extent of the overtime requirement, an employee whose health would never permit him to work overtime could conceivably be found to be incapable of performing the duties of his position.

G-27 Long delays by the employer in imposing discipline will often be self-defeating in that the employer may be seen by an adjudicator as having aggravated the situation and having punished the grievor by leaving him in a state of uncertainty. Such factors may lead to mitigation of the penalty, if not outright setting aside on the basis of condonation. In *Thériault* (Board file 166-2-14782), the employer suspended for twenty days an employee at a Canadian Forces Base for having been absent without authorization and having failed to produce the required medical certificate within the prescribed time. It took the employer more than three months, however, to decide on the disciplinary action. This was because, while the grievor was French speaking and his personnel file was in French, the recommendation on disciplinary action was made by Canadian Air Command in Winnipeg where, allegedly, the absence of bilingual personnel made it necessary to have the grievor's whole file translated. Stating initially that he was not impressed by the conduct of either the grievor or the employer in the case, the adjudicator concluded first that the grievor was unequivocally

guilty of the misconduct with which he was charged. He considered an understatement a finding that the latter's repeated conduct warranted disciplinary action. Turning to the employer's conduct, however, the adjudicator stated that he could see no justification for the employer's waiting more than three months to impose the twenty day suspension. He was of the view that there was no question of pursuing an investigation as the employer had all the facts and information in its possession, in one of the official languages. In reducing the length of the deserved suspension by half, the adjudicator thus stated that an employee's rights must not be prejudiced because his file has to be reviewed by someone who does not know his language and is forced to wait for a translation.

G-28 A meat inspector was discharged from the Public Service for complicity in the dishonesty of his supervisor: *Boothe* (Board file 166-2-14776). The grievor did not deny his involvement but maintained that he was an unsuspecting dupe rather than a willing accomplice. The misconduct alleged against him covered a period of some 17 months and involved the removal of one carton of canned meat from each shipment which he inspected at a particular establishment and its delivery to his supervisor. As well, he helped his supervisor to remove the cartons from his office and transfer them to a private locker. The grievor did all this on the specific instructions of his supervisor whose orders he never thought to question. In fact, the supervisor was engaged in misappropriating the meat and he was ultimately discharged from the Public Service for his misconduct.

G-29 The employer alleged, in effect, that the grievor's failure to question his supervisor's orders or to report his actions to management constituted negligence which rendered the grievor liable to a disciplinary sanction. The adjudicator rejected this argument on the basis that, as the supervisor had a reputation for being very knowledgeable in the field of meat inspection and of enjoying the particular confidence of management, the grievor had acted reasonably in following his orders. Furthermore, the grievor knew that his supervisor had been entrusted with special assignments in the past. An employee is required to obey the orders of his supervisor even if they are unusual. All that the employer can require is that an employee will not carry out unquestioningly orders that are obviously improper. For all these reasons, the adjudicator ordered that the grievor be reinstated to his position with full compensation for lost pay and benefits.

G-30 The grievor, a fishery officer, received a five week suspension for having in his possession more than ten trout caught by angling contrary to paragraph 16(2)(b) of the Nova Scotia Fishery Regulations: *Nemeth* (Board file 166-2-14641). He did not dispute the fact that he had more than ten trout in his possession. He disagreed, however, with the employer's interpretation of the relevant provision of the regulations. Specifically, he maintained that it prohibited the possession only of ten

trout caught by angling at any one time. Some of the trout in his possession had been caught by angling but never more than ten at one time. The adjudicator upheld the grievance in part and substituted a written reprimand for the suspension as there were a number of mitigating factors. First, the grievor was honest in his belief that he had not violated the regulations. Second, he had received no training in the interpretation and application of the regulations. Finally, even the employer was not certain that its interpretation of the regulations was correct.

G-31 The grievor was employed as a living unit officer at a pre-release centre for inmates on day parole: *Sharma* (Board file 166-2-14588). He pleaded guilty to two criminal charges arising out of a fire which was deliberately set to certain premises. For this he was sentenced to a term of probation for eighteen months. The employer discharged him from the Public Service on the grounds that his criminal conviction was imcompatible with his duties as a living unit officer in a prison institution. The adjudicator upheld his discharge on the basis that, although the offences committed by the grievor occurred outside the workplace, the conduct constituting those offences was directly related to his ability to perform his duties. The commission of arson and an attempt to defraud an insurance company adversely affected his usefulness as a peace officer whose duty it is to uphold the law, and the performance of his duties as a living unit officer, which require him to be in daily contact with inmates to monitor their conduct and counsel them.

G-32 In *Douillard* (Board file 166-2-14546), the grievor was suspended for five days for having refused to obey orders from a superior and for having been insolent, contemptuous of management and defiant. He was described in the disciplinary notice as having acted during working hours so as to dishonour the correctional service to which he belonged. The evidence showed the grievor to be an aggressive employee, who attempted to explain his behaviour by alleging provocative behaviour by his superior. In finding that there had been no such behaviour, the adjudicator stated that he knew of no principle to the effect that management should make allowances for employees' bad tempers by giving a wide berth to those known to be quick to anger. The adjudicator found no merit to the argument that there had been possible misdescription in the disciplinary notice of the grievor's offence. Documents such as the disciplinary notice do not have to be drafted with the precision of a criminal information. The important thing is that the employee should know the reasons for which he is disciplined and that the employer should not alter the substance of the grounds between the time of the disciplinary action and the adjudication hearing.

INTERPRETATION AND APPLICATION OF AGREEMENTS

G-33 Many, if not most, collective agreements provide for consultation between the employer and the bargaining agent when the former seeks to take measures which may affect the working conditions of employees. Consultation, however, may receive varying interpretations depending on the vested interests of the parties concerned. In *Bernier et al.* (Board file 166-2-13603) the employer sought to vary the shift schedule of firefighters at the Quebec City Airport so as to implement shorter work shifts. In the applicable collective agreement, the employer had agreed that, with the exception of emergencies affecting the fire service, proposed changes in shift schedules would be reviewed with the bargaining agent before their implementation. At this time the employer would have the responsibility of proving that the proposed shift schedule was necessary to meet operational requirements, including the efficient operation of the service and the provision of service to the public. The grievors claimed that in meetings held the employer had not proved to the employees that the proposed new shift schedule was necessary to meet operational requirements. The adjudicator referred to a decision of the Federal Court of Appeal (Court No.: A-429-82) dealing with the same issue which stated that it was incumbent upon the employer at such consultation meetings to justify and presumably convince the employee group of the appropriateness of such changes. The adjudicator concluded that these comments did not imply that, at such a meeting, the employer had to obtain the bargaining agent's approval of the proposed changes, as this would mean that the employer might very well never be able to make changes. According to the adjudicator, the English terms of the collective agreement "responsibility... to justify" reflect more the true meaning of the provision than the French counterpart "prouver que... est nécessaire" and do not make it mandatory to obtain the bargaining agent's approval.

G-34 Problems of interpretation and appplication arise when employees in a bargaining unit engage in illegal strike action and subsequently attempt to excuse their absence by relying on the various leave provisions in the collective agreement. In *Barker* (Board file 166-2-13902) the majority of employees in the correctional group at a number of penitentiaries participated in a concerted withdrawal of their services for one day to protest planned reductions in staff. As a valid collective agreement was in force, this constituted an illegal strike contrary to subsection 101(2) of the Act. The grievor, who had not reported for duty, alleged that he was sick on the day in question and sought one day of sick leave with pay. Although he produced a medical certificate in support of his claim, the employer denied his request. In an illegal strike situation there is a strong onus on an employee who seeks to justify his absence to prove that it was in fact legitimate. The adjudicator denied the grievance as the grievor had not met the

requisite burden of proof. The employer was justified in discounting the medical certificate as it was based entirely on subjective statements made by the grievor to the physician some five days after the fact.

G-35 The grievor in *Amo* (Board file 166-2-13907) was a correctional officer at the same penitentiary who was also absent on the relevant day. He sought family leave with pay under the collective agreement alleging that his wife, who was in her ninth month of pregnancy with her second child, was experiencing cramps and needed him to care for her. The evidence established that she had delivered her first child prematurely and that, therefore, the grievor had some basis for his concern. The employer had denied the grievor's request for family leave without seeking any clarification of the particular circumstances. Although normally there would be a requirement for medical evidence to corroborate the grievor's explanation for his absence, the adjudicator found that it was plausible and on the balance of probabilities he was prepared to accept it. Accordingly, the grievance was allowed.

G-36 A provision in a number of collective agreements requires the employer to reimburse an employee for the payment of membership or registration fees to a professional organization when the payment of such fees is a requirement for the continued performance of the duties of his position. Such a provision is found in the collective agreement applicable to the nursing group. As the Federal Court Appeal in *The Queen in Right of Canada v. M. Lefebvre et al* [1980] 2 F.C. 199 held that employees in the federal Public Service are not subject to provincial licensing statutes, the obligation to maintain membership in the professional organization can only be imposed on an employee by the employer. In *Kalancha* (Board file 166-2-14738) the grievor was a nursing supervisor employed by the Correctional Service of Canada at a regional psychiatric centre. He sought reimbursement of the annual fees which he had paid to the provincial registered nurses' association. As the grievor conceded that any failure on his part to maintain his status as a registered nurse would not adversely affect his employment, the adjudicator denied his grievance.

G-37 The adjudicator came to a different conclusion on the facts in *Chorney and Booth* (Board files 166-2-14644 and 14656). The grievors were nurses employed by the Correctional Service of Canada at a federal penitentiary. They also sought reimbursement of the annual fees which they had paid to the relevant provincial registered nurses' association. The adjudicator found that the employer had required the grievors to be registered in order to be eligible for appointment to their positions, that the employer claimed to the public that only registered nurses were employed at the penitentiary and that the employer checked each year with the provincial registered nurses' association to ensure that the nurses employed at the penitentiary had maintained their

registered status. On this basis, the adjudicator concluded that the employer required nurses employed at the penitentiary to maintain their registered status and allowed the grievances.

G-38 The grievor, a civilian firefighter, was directed by the employer to attend a basic firefighters' course of four months duration at Canadian Forces Base Borden: *Harlow* (Board file 166-2-14409). When he learned that he would be required to live on the base and share a barrack room with three other persons, he refused to attend the course. In his grievance, he sought a declaration that the employer, in providing such accommodation, was in violation of the travel policy incorporated into the collective agreement affecting employees in the firefighters' group. The adjudicator found that there were no program-related reasons which would have required the grievor to reside on the base while taking the course. Accordingly, the employer should have considered the grievor's request to live in commercial accommodation off the base. The accommodation offered to the grievor did not meet the mandatory standard set out in the travel policy as it was not the equivalent of comfortable commercial accommodation. Accordingly, the adjudicator upheld the grievance and granted the declaration sought by the grievor. He also directed the employer to remove from his personnel file any adverse references to the grievor's refusal to attend the course. Had the grievor accepted the accommodation offered by the employer and attended the course, he would effectively have been denied any remedy for his grievance.

G-39 In *Trane* (Board file 166-2-13737) the grievor, who worked a compressed work week, claimed that the employer had improperly calculated the amount of pay to which he was entitled for working on four designated holidays. Under the provisions of the applicable collective agreement, employees in his bargaining unit normally worked a seven and one-half hour day. Upon implementation of the compressed work week an appendix had been added to the collective agreement to adjust pay differences for employees working a compressed work week. That appendix had, however, been borrowed from another collective agreement applicable to employees who normally worked an eight hour day. In calculating the holiday pay to which the grievor was entitled, the employer based its calculations on a seven and one-half hour day rather that the eight hour day provided in the appendix. The grievor claimed that he was entitled to the benefit of the clear meaning of the words of the collective agreement.

G-40 The employer sought rectification of the appendix to reflect what was alleged to be the true agreement between the parties. The adjudicator stated that the equitable doctrine of rectification allows the courts to correct a written document in order to conform to the real agreement between the parties. She concluded that she need not decide whether or not an adjudicator has the power to order rectification of a

collective agreement as the employer had not established that the conditions for rectification existed. The doctrine of rectification applies only where there was a consensus reached between the parties and, by mistake, the written agreement does not reflect that consensus. The evidence established that the parties had not specifically addressed the issues of holiday pay or premium pay for working on a holiday. In the absence of consensus between the parties, the doctrine of rectification cannot apply.

G-41 The employer also alleged that the relevant provision of the appendix should be rescinded on the grounds of mistake. The adjudicator held that, even if she could assume mutual mistake, which was not certain, she doubted that she had the authority to rescind the disputed provision. The Public Service Staff Relations Act requires that all differences between the parties respecting the interpretation of collective agreements must be resolved by reference to adjudication. If the doctrine of mutual mistake were applied with the result that collective agreements could be rescinded in whole or in part, the policy for dispute resolution through adjudication would be defeated. The adjudicator upheld the grievance on the basis that the clear meaning of the words of the collective agreement must prevail.

G-42 In *Theriault et al* (Board files 166-2-14508 and 14509) the applicable collective agreement provided that employees on maternity leave were entitled to an adjustment of the maternity leave allowance provided under the Supplementary Unemployment Benefit Plan when becoming eligible for an annual increment during the period of leave. The issue arose as to whether the said adjustment applied solely to the "pay increment" provided for in the Appendix to the collective agreement or whether it equally covered the "annual increment" also incorporated into the agreement. The grievors contended that both should be taken into account, interpreting the collective agreement as meaning that the contracting parties had wanted to ensure that an employee on maternity leave would not suffer any financial loss or penalty. The employer took the position that only the "pay increment" should enter into computing the adjustment since maternity leave applied only to the regular salary at work. This implied that the parties to the collective agreement had wanted to treat employees on maternity leave differently from employees at work receiving their normal pay. The issue turned on the use in both expressions of the word "increment". The employer contended that this did not incorporate the meaning of annual salary revision to which the expression "annual increment" was alleged to refer. The adjudicator, however, was of the view that by using that expression in the provisions of the collective agreement dealing with maternity leave allowance, the parties had been referring to more than pay increments. He noted that they knew, or should have known, what wording to use if their intention had been to limit a change in the maternity leave allowance rate. The expression

"pay increment" had been given a precise meaning in the collective agreement without the parties specifying that the increase designated by the words "annual increment" in the relevant provisions of the agreement was limited to this context. Noting that the employer had failed, in the same context, to standardize its own definitions of various similar expressions in the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations*, the adjudicator stated that he could not draw the conclusion that an annual increment in the collective agreement would refer only to a pay increment.

G-43 An employee accepted an acting appointment to a higher position in a different classification from his substantive position. Ought this to deprive him of the salary benefits in a new collective agreement applying to his substantive position, when these became effective during his acting appointment which was immediately after confirmed as permanent. This was the issue facing the adjudicator in *St.-Cyr* (Board file 166-2-13769). In this case the grievor, whose substantive position was at the CR-4 level, had been appointed to a PM-1 position on an acting basis. This acting appointment was to be followed by a permanent appointment to a position at the same level. While the grievor held his acting appointment, however, a new collective agreement applicable to his CR position was concluded with salary provisions retroactively applicable to a date preceding by three days his acting appointment to a position in the PM group. On the basis that the grievor had been occupying a position in a different classification at the time the new CR salary provisions became effective, the employer refused to grant the grievor the retroactive benefits of the collective agreement. This resulted in the employee's being paid less in his new permanent position than he would have been paid in his previous position. The employer, however, acknowledged that the grievor's "substantive" position during the first part of the retroactivity period of the CR salary provisions had been in the CR group as his appointment to a PM position had initially been in an "acting" capacity. On the basis of provisions of the *Public Service Employment Regulations* and the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations*, the adjudicator concluded that an employee who must perform on an acting or temporary basis the duties of a position higher than his substantive position is not legally appointed to the higher position within the meaning of the *Public Service Employment Act*. He is appointed only to his substantive position, his appointment on an "acting" basis involving a legal fiction applied solely for the purpose of determining the appropriate acting pay. The adjudicator therefore found that, prior to indeterminate appointment to a PM-1 position, the grievor had retained his CR-4 classification. As new salary provisions had come retroactively into effect on a date when the grievor still retained this classification, albeit acting in a higher position outside his bargaining unit, the calculation of his new salary upon his appointment to a higher position must take into account the retroactive increase to the rates of pay for his prior classification.

G-44 In *Létourneau* (Board file 166-2-14645), pay was again the issue, more precisely the meaning of the term "rate of pay" in the *Public Service Terms and Conditions of Employment Regulations*. In this case the grievor, who had been promoted to a position of a different and higher classification, claimed that his new salary should have been calculated on the basis of his hourly rate of pay. This would have meant his being paid at a higher step in the salary scale of his new position than the one calculated by the employer. The applicable collective agreement stipulated that the rules governing the rate of pay to which an employee was entitled upon promotion were those found in the above Regulations. These provided that the grievor, upon promotion, should receive the rate of pay nearest that he was already receiving but which would give him an increase at least equal to the lowest increment for his new position. While the Regulations did not offer *per se* a definition of the term "rate of pay", the adjudicator found the opening words to subsection 2(2) suggested that the weekly, daily and hourly rates of pay are derivatives of the annual rate and that when the Regulations use the unqualified expression "rate of pay" they refer to this annual rate. He found that the applicable collective agreement contained nothing inconsistent with his interpretation of the relevant provisions of the Regulations, and that in fact it provided a clear indication that the parties to the agreement intended the annual rate to be used to calculate an employee's entitlement to pay. He concluded therefore that the employer had been correct in basing its determination of the grievor's pay on this annual rate.

REFERENCES UNDER SECTION 98 OF THE ACT

G-45 Section 98 of the Act authorizes the bargaining agent or the employer to refer to the Board a grievance about the enforcement of an obligation alleged to arise out of a collective agreement, provided the obligation "is not an obligation the enforcement of which may be the subject of a grievance of an employee in the bargaining unit". In *Public Service Alliance of Canada and Northern Canada Power Commission* (Board file 169-10-394) the bargaining agent objected to a change proposed by the employer in the administration of the payment of utilities. The collective agreement provided that each employee would be required to pay a fixed amount per month for utilities supplied to his residence. The current practice was that the supplier forwarded the utility bill to the employer for payment. The employer then deducted the amount specified in the collective agreement from the employee's salary. The employer directed that in future the utility bill would be sent to each employee who would then be responsible for submitting it to the employer for payment. The bargaining agent objected that the proposed change might be viewed as the first step by the employer towards eliminating the subsidy on utilities. The employer agreed to postpone its implementation pending the outcome of this reference. Notwithstanding this fact, several grievances were filed by employees who would be affected by the change.

G-46 The employer alleged that the Board lacked the jurisdiction to entertain this reference as the obligation which the bargaining agent wished to enforce was the subject of grievances submitted by employees. The Board rejected the employer's objection to its jurisdiction on the basis that no individual employee could claim to be aggrieved by the new procedure until it was actually implemented by the employer. The Board found that, although the collective agreement limited the monthly amount which an employee was required to pay for utilities, it did not oblige the employer to continue to administer the procedure for this payment in the same manner as it had in the past. Accordingly, the Board dismissed the reference.

G-47 The employer and the bargaining agent had entered into a collective agreement which recognized the desirability of maintaining standardized shift cycles: *Treasury Board and Canadian Air Traffic Control Association* (Board file: 169-2-400). The collective agreement specified that a mutually agreed upon shift cycle at an air traffic control facility should remain in effect unless altered by mutual consent. It further provided that, where one of the parties desired a change to the shift cycle, it should notify the other party. Following joint consultation, a party could not unreasonably withhold its consent to the proposed change. At the time the collective agreement came into effect, the employees at the Toronto Air Traffic Services facility were subject to a mutually agreed upon repeat cycle of five days on, four days off. The employer proposed a change to a repeat cycle of six days on, three days off. As a result of this change, employees would work more days per year but shorter hours per shift. The bargaining agent refused to consent to the change for a number of reasons. First, the loss of 40 free time days in a year would be a distinct disadvantage to employees in the bargaining unit notwithstanding that it would mean more daily free time. Second, the change in shift cycle would undoubtedly lead to a reduction in the total number of members in the bargaining unit. Third, it would result in personal inconvenience to the employees in terms of their existing child care and transportation arrangements. The employer referred the matter to the Board alleging that the refusal of the bargaining agent to consent to the proposed alteration in shift cycle was unreasonable in the circumstances.

G-48 The Board stated that the reasonableness or unreasonableness of the withholding of consent must be assessed from the perspective, not of the party making the proposal, but rather from that of the party rejecting it. Whether consent has or has not been unreasonably withheld must be decided on the basis of objective criteria. It would not be reasonable to withhold consent to a proposed change in shift cycle solely on the basis that the proposed change would be less convenient to the employees than their current schedule. Rather the withholding of consent must be based on criteria which reflect the legitimate interests and concerns of the bargaining agent and the employees it represents. In

the application of such criteria, it was not unreasonable for the bargaining agent to withhold its consent to the employer's proposal on the grounds that it would result in the loss to employees in the bargaining unit of 40 "free time" days each year. The difference involved a real change in their existing conditions of employment which the controllers did not wish to relinquish. Further, the bargaining agent could not be expected to accede to the possibility of fewer controllers on a shift and the probable sequential reduction in the size of the bargaining unit. Such changes transcend mere inconvenience and relate to matters that would be of justifiable concern to any bargaining agent. For all these reasons, the reference was dismissed.

H

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN ARBITRAL AWARDS

APPLICATION OF PUBLIC SECTOR COMPENSATION RESTRAINT ACT

H-1 As indicated in last year's Annual Report the system of collective bargaining under the Public Service Staff Relations Act was rendered inoperative during the period the Public Sector Compensation Restraint Act was in force. For most bargaining units the provisions of this Act were in effect for a period of two years, but for others they were in effect for up to three years.

H-2 In the fiscal year 1984-1985 the provisions of the Compensation Restraint Act, as the Act is commonly referred to, ceased to apply to a number of bargaining units. These now began to bargain collectively once more under the provision of the Public Service Staff Relations Act. As a result, during the year under review the Board rendered four arbitral awards with respect to disputes for which arbitration had been requested.

SUBJECT-MATTER OF ARBITRAL AWARDS

H-3 Matters with which an arbitral award may or may not deal are set out in section 70 of the Public Service Staff Relations Act which reads as follows:

> 70. (1) Subject to this section, an arbitral award may deal with rates of pay, hours of work, leave entitlements, standards of discipline and other terms and conditions of employment directly related thereto.
>
> (2) Subsection 56(2)[1] applies, *mutatis mutandis*, in relation to an arbitral award.

[1] Subsection 56 (2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment,

(a) the alternation or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

(3) No arbitral award shall deal with the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees, or with any term or condition of employment of employees that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof.

(4) An arbitral award shall deal only with terms and conditions of employment of employees in the bargaining unit in respect of which the request for arbitration was made.

H-4 In the following instances, where proposals were made by the bargaining agent and objected to by the employer, the Board sustained the employer's objection and held that the Board did not have jurisdiction under the Act to deal with the proposal:

— *A proposal that would require the employer to make every reasonable effort to minimize the amount of time an employee is away from his headquarters area. (Communications Security Establishment, Technical Category Award*, Board file 185-13-278).

— *A proposal that would entitle an employee to certain standards of accommodation while in travel status (ibid).*

— *A proposal that would entitle an employee in travel status to be reimbursed for all reasonable expenses, costs incurred in purchasing travellers' cheques and the cost of a telephone call to his place of residence (ibid).*

— *A proposal that would require the employer to establish and maintain a comprehensive medical protection plan, including OHIP, Optical, Dental and GSMIP, for all employees and to agree to pay all costs and premiums involved (ibid).*

H-5 In the following instances, where proposals were made by a bargaining agent and objected to by the employer, the Board ruled against the objection and accepted jurisdiction to deal with the matter:

— *A proposal relating to employees in travel status which provides, inter alia:*

— *that travel time be compensated in cash except where upon request travel time shall be compensated by leave with pay;*

— *that a method be adopted for computing travel time where an employee travels through more than one time zone;*

— *that for trips entailing more than one day of travel the employee's regular scheduled hours of work for each day of his itinerary are to be scheduled in advance;*

— *that where travel includes an overnight stay between the first and second day of travel compensation be paid for all*

hours travelled and/or worked before the employee's arrival at and after his departure from the point of his overnight stay;

— *that compensation at straight-time rate be paid for hours travelled on a designated holiday or on a day of rest;*

— *that compensation be paid for travel time on a vehicle which provides sleeping accommodation;*

— *that an allowance designed to cover incidental expenses incurred by employees be paid to employees in travel status. (Communications Security Establishment, Technical Category Award*, Board file 185-13-278).

— *A proposal dealing with the right of employees to retain vacation leave entitlements with which they have been credited, but which they have not used, notwithstanding the termination of the fiscal year in which the entitlement was acquired (Economics, Sociology and Statistics Group Award*, Board file 185-2-281).

H-6 Subsection 70(3) provides *inter alia*, that no arbitral award shall deal with any term or condition of employment that was not a subject of negotiation between the parties during the period before arbitration was requested in respect thereof. The Board determined that the provisions of this subsection precluded it from dealing with two proposals referred to arbitration. One proposal related to a child care allowance to be paid to employees working overtime in certain circumstances. The other proposal, in recognition of work performed under hazardous physical conditions, provided a monetary allowance to employees exposed to side-stream tobacco smoke. In both cases the original proposals were substantially amended just prior to the arbitration hearing. The Board pointed out that the subsection requires that only the term or condition in question, and not a proposal in respect thereof, must have been the subject of negotiation. Accordingly, the subsection does not prevent a party from modifying its proposal following negotiations. It does, however, preclude the Board from dealing with a matter where the proposal has been amended to such an extent that it now relates to a term or condition not negotiated prior to the request for arbitration. (*Economics, Sociology and Statistics Group Award*, Board file 185-2-281).

H-7 The bargaining agent objected to a request for arbitration made by the employer, alleging that the request was premature as the parties had not bargained collectively in good faith with a view to concluding a collective agreement as required by subsection 63(1). The bargaining agent had been reluctant to negotiate the full range of matters referred to arbitration as it anticipated the introduction of a form of joint bargaining which would enable it to bargain on similar issues on behalf

of several of its bargaining units. The negotiators for the employer had, however, received no mandate to engage in any form of joint bargaining. As a result, no substantive negotiations had taken place between the parties at the time the employer referred the matters in dispute to arbitration. While, in the circumstances, the Board made no finding of bad faith bargaining by either party, it did find that the pre-condition in subsection 63(1) had not been satisfied. Accordingly, the Board concluded that it had no jurisdiction to entertain the request for arbitration and urged the parties to resume negotiations with a view to the conclusion of a collective agreement. (*Architecture and Town Planning Group*, Board file 185-2-280).

SIGNIFICANT PRINCIPLES ESTABLISHED IN TERMS OF REFERENCE TO CONCILIATION BOARDS

GENERAL

I-1 Section 83 of the Public Service Staff Relations Act provides that, upon the establishment of a conciliation board, the Chairman of the Public Service Staff Relations Board shall deliver to it a statement setting forth the matters on which the board shall report its findings and recommendations to the Chairman. The statement's purpose is to assist the conciliation board in discharging its responsibilities under the Act and implies no judgment on the part of the Chairman of the merits of either party's proposals. Section 86 of the Act imposes limitations on the matters on which a conciliation board is entitled to make recommendations. Subsection 86(2) provides that subsection 56(2)[1] applies in relation to a recommendation in a report of a conciliation board. Subsection 86(3) provides that no report of a conciliation board shall contain any recommendation concerning the standards, procedures or processes governing the appointment, appraisal, promotion, demotion, transfer, lay-off or release of employees. In preparing the terms of reference of a conciliation board, where there is objection by one or other of the parties to certain matters being referred, the Chairman determines whether an item is referable under the Act.

APPLICATION OF PUBLIC SECTOR COMPENSATION RESTRAINT ACT

I-2 As indicated in last year's Annual Report the system of collective bargaining under the Public Service Staff Relations Act was rendered

[1] Subsection 56(2) reads as follows:

(2) No collective agreement shall provide, directly or indirectly, for the alteration or elimination of any existing term or condition of employment or the establishment of any new term or condition of employment

(a) the alteration or elimination of which or the establishment of which, as the case may be, would require or have the effect of requiring the enactment or amendment of any legislation by Parliament, except for the purpose of appropriating moneys required for its implementation, or

(b) that has been or may be, as the case may be, established pursuant to any Act specified in Schedule III.

(Schedule III refers to the Government Employees Compensation Act, the Public Service Employment Act, the Public Service Superannuation Act.)

inoperative during the period the Public Sector Compensation Restraint Act, commonly referred to as the Compensation Restraint Act, was in effect. For most bargaining units this Act was in effect for a period of two years from the date they became subject to its provisions. For others, however, the provisions of the Act were in effect for a period of up to three years.

I-3 In fiscal year 1984-1985 the provisions of the Compensation Restraint Act ceased to apply to a number of bargaining units. As these emerged from the restraint legislation they began to bargain collectively once more under the provisions of the Public Service Staff Relations Act. As a result, one request was made for the establishment of a conciliation board during the year under review.

I-4 In this case certain matters contained in the request for conciliation made by the bargaining agent were objected to by the employer on the ground that they were not matters that could be included in a conciliation board report. These matters were withdrawn by the bargaining agent prior to the preparation by the Chairman of the statement required under section 83.

I-5 Both the Chairman and the parties were satisfied that the remaining matters in dispute which the parties wished to have referred to a conciliation board were within the scope of the bargaining provisions of the Act. Accordingly, these matters were included in the statement delivered to the conciliation board (*Ship Repair Group (Esquimalt) Terms of Reference*, Conciliation Board file 190-2-116).

I-6 As a result, in fiscal year 1984-85, the Chairman was not called upon to make a determination as to whether or not a matter which a party wished to refer to a conciliation board was within the scope of the bargaining provisions of the Act.

J

COURT DECISIONS OF INTEREST

J-1 Under section 98 of the Act the Board dismissed a reference by the bargaining agent which alleged that eleven former employees were entitled to the retroactive application of the pay and facility premium benefits provided in a new collective agreement (Board file 169-2-398). The eleven persons in question were employees at the time notice to bargain was given but, as a result of voluntary resignation or rejection during probation, had ceased to be employees at the time the new collective agreement was entered into.

J-2 While the Board found that recent decisions in the private sector supported the application of retroactive benefits to former employees, it pointed out that each of those decisions was based on the language of the collective agreement concerned and did not involve the application of the provisions of the enabling legislation. Insofar as the instant case was concerned the Board was of the view that the language of various provisions of the Act limited the term "employee" to persons employed in the public service at the time the collective agreement was signed. Accordingly, in the absence of specific language to that effect in the collective agreement, the retroactive provisions of this agreement could not apply to former employees. The decision of the Board was set aside by the Federal Court of Appeal on an application by the bargaining agent under section 28 of the Federal Court Act.

J-3 In the Reasons for Judgment, the majority of the Court concluded, *inter alia*, that the bargaining agent engaged in the collective bargaining process on behalf of all employees who were in the bargaining unit at the time notice to bargain was given, as well as on behalf of any new employees who became members of the bargaining unit during the bargaining process. While the persons in question were not employees at the time the new collective agreement was signed, they were members of the bargaining unit during part of the period between the giving of notice to bargain and the signing of the new agreement. As such they were entitled to the benefits of the agreement that had retroactive application to the time when they were employees.

J-4 In separate reasons, the third member of the Court concluded that the effect of the retroactive application of the new rates of pay and facility premium was to replace the rates which had applied before the signing of the new agreement. Accordingly, the former employees were

entitled to receive the additional salary and premium facility rates because they had held positions for which the only rates applicable were those established by the new collective agreement.

J-5 The matter was referred back to the Board for reconsideration on the basis that the former employees are employees for purposes of those benefits in the collective agreement which have retroactive application. (*Canadian Air Traffic Association and the Treasury Board*, Court File No. A-818-84, unreported to date.)

J-6 A decision of the Board (Board file 174-2-361) in which it declined to designate 260 persons from the programme administration group bargaining unit was set aside by the Federal Court of Appeal on an application by the employer under section 28 of the Federal Court Act. These persons were proposed for exclusion by the employer under paragraph (e) of the definition of "person employed in a managerial or confidential capacity".

J-7 The Board found that the employer had fulfilled what may be described as the "technical" requirements of the Act in that it had effectively assigned to the subject employees the duty to receive and deal formally with grievances at the first level of the grievance process and had delegated authority to them to make binding decisions on its behalf. The Board, however, took the view that the exclusion of employees under paragraph (e) must be related to the employer's obligation under subsection 99(4) of the Act to designate the persons necessary to establish and maintain a viable grievance process.

J-8 The Board found that the employees proposed for exclusion were classified at the PM-2 level, the second lowest level in the bargaining unit, that both the population of the unit and the number of grievances presented had steadily declined over the previous three years and that there had been no suggestion that the existing grievance procedure was inadequate. The Board declined to designate the employees in question in the absence of an explanation by the employer as to why it was necessary to exclude such a large number of additional employees.

J-9 In setting the Board's decision aside, the Court held that the definition of "person employed in a managerial or confidential capacity" clearly includes those persons to whom the employer has effectively assigned the duty to deal with grievances under the Act. Furthermore the Court found that by reading section 7 and subsection 99(4) of the Act in conjunction with the definition, it is clear that, once the Board found that an effective assignment had been made, the issue before the parties was disposed of. The Board erred in taking the position that it had jurisdiction and a responsibility to satisfy itself that the employer's decision was justified. (*Treasury Board and the Public Service Alliance of Canada*, Federal Court File No. A-660-83, unreported to date.)

J-10 The grievors in *Bourbonnais and Werenka* (Board files 166-2-13821 and 13822) were employed as ice observers by Environment Canada. During the winter months their base of operations was Summerside, P.E.I., where they lived in a motel. One room of the motel was used as an an office for ice observation operations. On several occasions each grievor responded outside normal working hours to a telephone enquiry about ice conditions in the area from another ice observer on board a Canadian Coast Guard vessel. To respond to these enquiries it was necessary for the grievor, who was on the motel premises, to return to the room used for ice observation operations. The employer compensated the grievors at overtime rates for the time they actually expended in responding to the enquiries. The grievors, however, claimed in each case to be entitled to the benefit of the call-back provision of the collective agreement. This specifies that when an employee is called back to work the least compensation he shall receive is four hours at straight time rates.

J-11 In considering the grievances, the adjudicator determined that the purposes and objectives of the call-back provision must determine the conditions under which call-back pay is paid. An employee must have been subject to some degree of personal inconvenience or social dislocation and must have had to incur additional transportation expense from having to make an extra trip to and from work. As there was no significant personal inconvenience or travel expense involved for these grievors, the adjudicator dismissed their grievances.

J-12 The grievors applied to the Federal Court of Appeal under section 28 of the Federal Court Act to review and set aside the adjudicator's decision (Court File No. A-743-84, unreported to date). The Court allowed the application, set aside the decision and referred the matter back to the adjudicator for reconsideration pursuant to the reasons for judgment. Specifically, the Court found that the adjudicator erred in law when he held that subjective considerations of personal inconvenience or social disruption should be taken into account in the application of the call-back provision of the collective agreement. The adjudicator was required to find whether or not on each of the occasions in issue the grievors had been called back to work. In a subsequent decision the adjudicator again dismissed the grievances on the basis that the grievors had not been called back to work as the entire premises of the motel constituted their work location. Having not left their place of work, they could not be called back to it.

J-13 The grievor, a foreign service officer, had been sent home two months before the end of her overseas posting for alleged misconduct. As a foreign service officer in an overseas posting she had received an allowance paid to all officers serving outside Canada. She lost this allowance for the two months she spent back in Canada before her posting officially ended. The employee sought to refer her grievance to

adjudication on the basis that the loss of the foreign service premium constituted a financial penalty within the meaning of paragraph 91(1)(b) of the Act.

J-14 The adjudicator found that the loss of the foreign service premium did not constitute a financial penalty and that therefore the employee was unable to refer her grievance to adjudication. The action taken by the employer against the employee as a disciplinary measure was her recall from service abroad. The cessation of the foreign service premium occurred by operation of law pursuant to the Foreign Service Directives and was not a financial penalty imposed directly by the employer.

J-15 The decision of the adjudicator was set aside by the Federal Court of Appeal on an application brought by the employee under section 28 of the Federal Court Act. The Court held that the adjudicator's interpretation of the words "disciplinary action resulting in. . .a financial penalty" in paragraph 91(1)(b) of the Act was unduly restrictive. Although the financial loss to the employee occurred indirectly, it nevertheless arose inevitably from the disciplinary action imposed on her. The loss could therefore be regarded only as a financial penalty. As a result, the matter was referred back to the adjudicator for consideration on the basis that he had jurisdiction to hear the employee's grievance. (*M.I. Massip and Treasury Board*, Court File No. A-183-84, unreported to date.)

K

PAY RESEARCH BUREAU

INTRODUCTION

K-1 With the resumption of the collective bargaining process for the majority of Public Service employees during the year, the Pay Research Bureau and the parties to collective bargaining have identified requirements for compensation information for use in that process. Most data are obtained following personal interviews with classification and compensation officials in Canadian organizations and industry and at other levels of government. Bureau survey results, published in a large number of reports each year, reflect the level of pay, benefits and conditions of employment in effect for all categories of employment in the Public Service and in industry where jobs are comparable in duties, responsibilities and other related factors. The data are used in the collective bargaining process, including conciliation and binding arbitration, and also by the National Joint Council and the Advisory Council on Executive Compensation.

K-2 The Pay Research Bureau, a component of the Public Service Staff Relations Board, has been conducting annual compensation surveys since 1957. In recent years, its program of activities has grown significantly in an attempt to provide as adequate a coverage as is practicable, given the wide variety of Public Service employment. Using modern technological methods and programs, Bureau data production rates since 1975 have outstripped its modest resources growth. The number of class levels (or jobs) regularly surveyed by the Bureau has grown over the period from 338 to 450, a one-third increase which has been accomplished with a one-tenth increase in human resources.

K-3 Essential to the compensation survey activity of the Bureau is the cooperation of over 1,000 outside organizations across Canada, representing all regions and industry groups. In return for their voluntary participation in Bureau surveys, responding organizations are provided with reports based on the Bureau's regular program of survey activities and a customized computer tabulations service to meet their specific requirements for compensation data from the PRB data bank. To protect the confidentiality of individual salaries and related data provided by surveyed firms, Pay Research Bureau reports and customized computer tabulations show information in aggregated form only. During the year under review respondents to Bureau surveys,

Public Service departments and agencies, and other organizations made over 2,800 requests for PRB reports, special tabulations or Public Service data.

K-4 The Bureau is always endeavouring to increase productivity in order to keep abreast of increasing requirements for survey information and data on collective bargaining. Towards this end, an interviewing skills workshop was conducted for field survey officers, and a presentation skills workshop was developed. Another workshop dealt with the uses and application of Pay Research Bureau survey data. During the year also the certification process for qualified compensation specialists in the Public Service Advanced Certification Program in Compensation was completed as were a feasilibity study on a program performance system and the identification of operational performance indicators. As well, there were significant improvements in the electronic printing system for the production of Bureau reports.

CONSULTATION WITH THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

K-5 In establishing its program of compensation surveys and related research the Bureau regularly consults with representatives of the parties to ascertain their requirements for data for purposes of collective bargaining. The vehicle for this consultation is the Advisory Committee on Pay Research. In attendance as participants at meetings of the Committee are the Director General of the PRB, his two Directors and senior officials who also prepare the agenda and reference papers. The meetings are chaired by the Chairman of the PSSRB. During the year, three meetings were held and attended by representatives of the certified bargaining agents, and by the Treasury Board and the separate employers under the Public Service Staff Relations Act. The representatives provided valuable advice on program content and scheduling, operational research activity, project priorities, and views on technical and operating policies. Through technical sub-committees of the Advisory Committee, discussions took place to deal with specific subject matter. Of particular interest this year, as Public Service groups completed two years of coverage under the Public Sector Compensation Restraint Act, were consultations on revised or new survey data requirements. These centered on sampling research, benefits methodology review, survey priorities and advance data requirements.

K-6 Toward the end of the year, the Bureau was preparing for a spring meeting with provincial government counterparts in compensation research where the impact of classification and collective bargaining changes would be discussed. This forum, which takes place every 18 months, provides an opportunity to review survey workload, cooperative arrangements and data exchange, and new or changing methodology or applications in compensation research and analysis of

data. In a number of jurisdictions, the Pay Research Bureau shares its survey data with provincial governments in order to lessen the survey burden on responding organizations.

PROGRAM FOR THE PARTIES TO COLLECTIVE BARGAINING

K-7 The Pay Research Bureau published rates of pay information for 450 occupational class levels during the year. Slightly more than half of these class levels (240) are included in the Bureau's automated pay survey program where, after job matching based on field survey visits, pay data are maintained in a bank of information from which Bureau reports are published. Advance information to meet user needs can be made available as early as the month following the survey date.

K-8 Table 12 shows the classes covered in the automated system, and the type of information presented on rates of pay and related conditions of employment. Two major reports, AUTOCODS I and AUTOCODS II provide the parties with pay and related information twice a year, as of March 1 and August 15. Other reports are published once a year on either of these two dates, depending on the class involved. Although not shown in the table, a further 13 occupational classes related to health in the professional, technical and services areas of employment in hospitals, family or rehabilitation centres, aid societies, compensation boards, industrial organizations, and other levels of government, are included in the Bureau's automated survey program, and an annual report including pay, allowances and conditions of employment information is issued in the fall with a effective survey date of August 15. An annual survey of medical interns' remuneration is also conducted.

K-9 There were several other rates of pay surveys of outside organizations during the year to meet the parties' requirements for bargaining. In December the Bureau published the recruiting rates that it was anticipated would be in effect the following spring for university and community college graduates. Actual recruiting rates will be surveyed in June 1985 to update this information. The parties received survey data on municipal and provincial police forces, firefighters, printing industry tradespersons, aircraft mechanics, grain handlers and weighmen. Again this year the Bureau provided the parties with an update of salary ranges and related data for five professional classes in provincial governments with counterparts in federal government employment. These are the agriculture, biological sciences, forestry, historical research, and veterinary science classes.

K-10 During the year, the Bureau carried out a survey of ships' officers and ships' crews, covering the classes of command, deck and engineering officers, in addition to able seamen, oilers and stewards.

The data were obtained from 39 firms operating in eastern or western Canada and in some cases also in northern and arctic waters. As well as basic rates of pay, the Bureau survey included information on a number of other pay supplements particular to the industry, such as compensation for handling hazardous cargo or iceberg towing, and bonuses for operating in the north or carrying out pilotage or salvaging operations.

K-11 The Bureau also published a series of reports based on its major biennial survey of benefits and conditions of employment in Canadian industry and levels of government. Information in these reports includes incidence and characteristics of benefits and conditions for management/professional, general office, and non-office classes. Table 13 sets out the benefits and conditions surveyed and the type of information published. For the first time the Bureau was able to provide survey respondents with a customized profile of their reported expenditures in the provision of benefit plans compared to the survey average expenditures.

New Studies

K-12 During the year, the Bureau provided the parties to collective bargaining with information on occupational health and safety programs in place in Canadian industry and other organizations. The study addresses policy questions on current issues and concerns about employees' physical and emotional well-being in the workplace. It covers occupational hazard prevention programs and policies including those related to environmental contamination or exposure to harmful agents, assistance programs geared to the resolution or prevention of employee psychological or physical problems, health promotion, maintenance and education programs, in addition to related issues such as employee retraining and facilities for handicapped employees.

K-13 For the first time the Bureau obtained directly from selected universities and colleges information on rates of pay for students/employees enrolled in cooperative education programs. Data were obtained for six university and three college disciplines, mainly for May and September 1984 work terms. The information is used by analysts in the review of work term rates for employees hired into the Public Service in the cooperative education program.

Responses to Special Requests

K-14 Given the flexibility of information extraction from its various automated compensation data banks, the Bureau again this year has responded to many special requests made by the parties to Public Service bargaining. Of particular note is the distribution of advance information on survey findings to meet parties' requirements tied in to the collective bargaining calendar.

COOPERATIVE ARRANGEMENTS

K-15 To enhance participation and to contribute to the elimination of duplication, the Bureau cooperates with various outside associations or groups in the conduct of surveys. Also for a number of occupations in the operational category, and select general office and stores classes, the Bureau publishes pay data extracted from the wage rate survey of the Department of Labour. In addition, salaries paid to teachers in a number of selected universities were processed by the Bureau using information obtained by Statistics Canada, with the agreement of the responding organizations. Provincial government bodies were provided with certain Bureau survey data from industry thus reducing the survey burden on some firms.

PROGRAM FOR NON-REPRESENTED GROUPS AND EXCLUDED CLASSES

K-16 Bureau surveys of non-represented groups and classes excluded from collective bargaining are carried out annually to meet the requirements of the Treasury Board Secretariat for Bureau data. Through the Compensation Research Committee on Excluded Groups, consultation on requirements, methodology and survey parameters is carried out. In addition there are *ad hoc* meetings when necessary to review program matters at the technical level. The Bureau provides the Secretariat with pay, benefits, conditions and perquisites data for the senior management level and the first executive level in industry, universities, provincial governments and municipal governments. The Advisory Group on Executive Compensation in the Public Service uses analytical data based on Bureau findings and other information in making recommendations to the Prime Minister on pay, benefits and other conditions for senior levels in the Public Service. As part of its annual program, the Pay Research Bureau also carries out a survey of personnel officers, university teachers, organization and methods officers, and select police force levels. These last are for use in the review of compensation for members of the Royal Canadian Mounted Police, for whom changes in benefits and working conditions were reported during the year. The Bureau also surveyed the salaries of outside lawyers called to the Bar.

PROGRAM EVALUATION

K-17 Following a program evaluation assessment study in late 1983, the Pay Research Bureau program was subject to its first formal evaluation. This was conducted by an outside consultant firm during 1984. The goal was to assess the Bureau's performance in terms of meeting requirements for the collective bargaining process including third party needs, to assess qualitatively the services rendered by the PRB and to review program content and cost-effectiveness.

K-18 By and large the assessment was positive. One of the main findings was that the pay survey results were provided in a timely and effective manner. Further, they were used extensively in the collective bargaining process and were published frequently enough to reflect changes in the Canadian economy. In respect of a number of conclusions and recommendations, a plan of action was devised by the Bureau which was approved by the Advisory Committee on Pay Research. Among other things the plan entailed the Bureau's examining the feasibility of special pay surveys for the hard-to-match administrative services and program administration groups in the administrative and foreign services category. A review is also well underway of criteria to be used in future benefits survey sampling. Further, a study is being made of the level of detail provided in reports based on the Bureau's automated pay survey program and on its biennial benefits and conditions of employment survey. As well, a comprehensive review of parties' needs for Bureau data on the outcomes of Public Service bargaining was initiated in 1984 and is continuing into 1985. By the end of this fiscal year, the Bureau had dealt with virtually all issues and recommendations of the program evaluation study, with remaining work continuing into the new year.

RESEARCH ANALYSES AND STUDIES

K-19 In response to requests received from members of the Advisory Committee on Pay Research, the Bureau undertook to provide monthly updates of the *Analysis of Federal Public Service Collective Agreements*. These documents contain information on a large number of clauses found in collective agreements concluded under the terms of the Public Service Staff Relations Act. One series contains the detailed statistical analysis of every clause in each collective agreement while the other deals with the differences in wording and content between the clauses of the current and the previous collective agreements. In response to requests the scope of this was expanded to include leave for family-related responsibilities, leave for the care and nurturing of pre-school age children, leave for the relocation of spouse, leave for personal needs, paternity leave and maternity leave without pay.

K-20 The publication "Collective Bargaining Information on the Public Service of Canada" was produced quarterly throughout 1984. These reports contain information on weighted average increases granted to Public Service groups, and selected economic and labour statistics for Canada. The fourth publication of the year was expanded to include information on arbitral awards rendered during that quarter. With the resumption of full collective bargaining in the Public Service, the Pay Research Bureau resumed the preparation of Settlement Summaries showing changes introduced in wage rates as well as information on changes in the provisions of the newly signed agreements.

K-21 During 1984 additional data were introduced into the automated facility named BASIS. This system stores and retrieves data pertaining to each round of bargaining in the Public Service of Canada. The publication "Composition of the Public Service of Canada, December 31, 1983" was released in July 1984. This contains information on Public Service employees by occupational category, group, sub-group and level of classification, average rate of pay, employing department, province, metropolitan area of employment, age and sex. Five reports were also issued providing information on the rates of pay and the number of employees in occupational groups under the separate employers. The booklet "Rates of Pay in the Public Service of Canada" continued to be issued on a quarterly basis for those groups for which the Treasury Board is the employer and semi-annually for those groups under the separate employers. The "Index of Issues Dealt with in Conciliation Board Reports" from March 31, 1967, up to present, also was completed and distributed.

K-22 At the invitation of labour relations groups and organizations, several seminars were given on specific aspects of the Research Branch program. The topics covered included the discussion of basic concepts and terminology used in Public Service staff relations as well as methodology designed to conduct the cost-benefit analysis of collective bargaining outcomes.

COMMUNICATIONS WITH ORGANIZATIONS OUTSIDE THE PUBLIC SERVICE

K-23 Requests for Pay Research Bureau reports based on survey findings, including requests for Public Service compensation information and for data not directly related to Bureau programs, continued to increase throughout the year. These are made by firms not in the Pay Research Bureau program, compensation analysts in the community-at-large who need data to carry out research, and responding organizations requiring findings other than those initially distributed to them. The majority of Bureau findings are available to the compensation community in aggregated form in a number of reports covering operational, general office, administrative, technical, scientific and professional classes.

K-24 In order to keep up with changing trends in compensation levels, pay research methodology and directly related policies and practices generally, the Bureau continues its membership in a number of compensation agencies in Canada. As well, again this year the Bureau was asked to participate, on behalf of the Government of Canada, in a variety of public and private sector compensation surveys. Such participation usually involves the process of matching duties to those performed in the Public Service and the provision of related Public Service compensation data on pay and benefits.

APPENDIX

TABLES

1. Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada
2. Dispute Resolution Process
3. Alteration of Dispute Resolution Process, 1984-85
4. Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process
5. Bargaining Units Specifying Arbitration Process
6. Managerial or Confidential Exclusions, by Category: Treasury Board as Employer
7. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Treasury Board as Employer
8. Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category: Separate Employers
9. Adjudication References, 1967-85
10. Adjudication References Brought Forward and Received 1977-85
11. Conciliation, Mediation, Examination, 1984-85
12. Pay Research Bureau: Automated Pay Survey Program: AUTOCODS
13. Pay Research Bureau: Benefits and Conditions of Employment Survey

Note: Statistical data relating to 1984-85 are as of March 31, 1985. Data relating to the number of employees, while substantially correct, are not precise. Partly because of the definition of "employee" in Section 2 of the Act, data on numbers of employees may differ from numbers found in other statistical reports on persons employed in the Public Service.

ABBREVIATIONS USED IN TABLES

BARGAINING AGENTS

AFCWU	Alberta Food and Commercial Workers Union
AOGA	Aircraft Operations Group Association
CAPRO	Canadian Association of Professional Radio Operators
CATCA	Canadian Air Traffic Control Association
CGAU	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
CMSG	Canadian Merchant Service Guild
CUPE	Canadian Union of Public Employees
CUPTE	Canadian Union of Professional and Technical Employees
CWU	Commercial Workers Union
ESSA	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
FGDTLC (East)	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East
FGDTLC (Esquimalt, B.C.)	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
IBEW	International Brotherhood of Electrical Workers
MFCW	Manitoba Food and Commercial Workers Union
PAFSO	Professional Association of Foreign Service Officers
PIPSC	Professional Institute of the Public Service of Canada
PSAC	Public Service Alliance of Canada
RCEA	Research Council Employees' Association
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
UFCWU	United Food and Commercial Workers Union

MISCELLANEOUS

CFB	Canadian Forces Base
NDHQ	National Defence Headquarters
NDMC	National Defence Medical Centre

1

Bargaining Units and Bargaining Agents in the Public Service of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(TREASURY BOARD AS EMPLOYER)	
Actuarial Science Agriculture Architecture and Town Planning Biological Sciences Chemistry Commerce Computer Systems Administration Defence Scientific Service Dentistry Engineering and Land Survey Forestry Historical Research Home Economics Law Mathematics Medicine Meteorology Nursing Occupational and Physical Therapy Pharmacy Physical Science Psychology Scientific Regulation Scientific Research Social Work Veterinary Science	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Auditing Clerical and Regulatory Communications Correctional — Supervisory — Non-Supervisory	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Data Processing	
Drafting and Illustration	
Education	
Educational Support	
Engineering and Scientific Support	
Financial Administration	
Firefighters	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Labour and Trades	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
General Technical Heating, Power & Stationary Plant Operation	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Hospital Services	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Information Services	
Library Science	
Lightkeepers	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Office Equipment	
Photography	
Primary Products Inspection	
Printing Operations — Supervisory	
Programme Administration	
Purchasing and Supply	
Secretarial, Stenographic and Typing	
Ships Crews	
— Supervisory	
— Non-Supervisory	
Social Science Support	
Technical Inspection	
Welfare Programmes	
Aircraft Operations	Aircraft Operations Group Association

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Radio Operation	Canadian Association of Professional Radio Operators
Translation	Canadian Union of Professional and Technical Employees
Foreign Affairs	Professional Association of Foreign Service Officers
Air Traffic Control	Canadian Air Traffic Control Association
Electronics	Local 2228, International Brotherhood of Electrical Workers
Ships Officers	Canadian Merchant Service Guild
Printing Operations —Non-Supervisory	Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada
Ship Repair, East Coast	Federal Government Dockyard Trades and Labour Council (East)
Ship Repair, West Coast	Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)
Economics, Sociology & Statistics	Economists', Sociologists' and Statisticians' Association
(NATIONAL FILM BOARD AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Scientific and Professional Category	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Support Category Operational Category	Canadian Union of Public Employees, Local 2656

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Technical Category	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(NATIONAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Information Services Library Science Research Officers and Research Council Officers Translation	Professional Institute of the Public Service of Canada
Administrative Services Clerical and Office Equipment Computer Systems Administration Data Processing Operational Category — Supervisory — Non-Supervisory Purchasing and Supply Secretarial, Stenographic & Typing Technical Category	Research Council Employees' Association
(NORTHERN CANADA POWER COMMISSION AS EMPLOYER)	
Operational Category — Non-Supervisory	Public Service Alliance of Canada
(COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT, DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category — Operators — Non-operators Operational Category Scientific and Professional Category — Professional Engineers Technical Category	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL OF CANADA AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Service — Financial Administration — Purchase and Supply Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic & Typing Operational Category — General Labour and Trades — General Services Scientific and Professional Category — Library Science — Auditing	Public Service Alliance of Canada
(SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category — Administrative Services — Financial Services — Information Services — Programme Administration and all employees referred to as Grants Program Officer Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic & Typing — Data Processing Scientific & Professional Category — Economics, Sociology & Statistics	Public Service Alliance of Canada
(STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS, CANADIAN FORCES AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category — CFB Bagotville	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Operational Category — CFB Bagotville	
Administrative Support Category — CFB Gagetown	
Administrative Support Category — CFB Goose Bay	
Operational Category — CFB Goose Bay	
Administrative Support Category — CFB Kingston	
Operational Category — CFB Kingston	
Operational Category — CFB Montreal	
Administrative Support Category — CFB Petawawa	
Operational Category — CFB Petawawa	
Administrative Support Category — CFB Ottawa	
Administrative Support Category — NDHQ Ottawa	
Operational Category — NDHQ Ottawa	
Technical Category — NDHQ Ottawa	
Operational Category — CFB St-Jean	
Operational Category — CFB Suffield	
Administrative Support Category — CFB Toronto	
Operational Category — CFB Toronto	
Administrative Support Category — CFB Trenton	
Operational Category — CFB Valcartier	
Administrative Support Category — CFB Winnipeg	
Operational Category — CFB Shilo	Manitoba Food and Commercial Workers Local 832

Bargaining Unit	Bargaining Agent
Administrative Support Category — CFB Chatham Operational Category — CFB Chatham Operational Category — CFB Cornwallis Operational Category — CFB Gagetown Operational Category — CFB Greenwood Operational Category — CFB Shearwater Operational Category — CFB Summerside	United Food and Commercial Workers Union Local No. 1973
Operational Category — CFB Ottawa Operational Category — NDMC Ottawa	Commercial Workers Union, Local 486
Operational Category — CFB Borden Operational Category — CFB North Bay	United Food and Commercial Workers Union, Local 206
Operational Category — CFB Calgary	Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397
Operational Category — CFB Trenton	United Food and Commercial Workers Union, Local 1979
(CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN AS EMPLOYER)	
Administrative and Foreign Service Category Administrative Support Category Scientific and Professional Category	Canadian Union of Professional and Technical Employees
(MEDICAL RESEARCH COUNCIL AS EMPLOYER)	
Administrative Support Category	Public Service Alliance of Canada

Bargaining Unit	Bargaining Agent
(CANADIAN SECURITY INTELLIGENCE SERVICE AS EMPLOYER)	
Clerical and Regulatory Communications Data Processing Office Equipment Secretarial, Stenographic and Typing	Public Service Alliance of Canada

2

Dispute Resolution Process

Certified Bargaining Agents	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Public Service Alliance of Canada	176,888	80	20A 57C 5A
Professional Institute of the Public Service of Canada	19,476	32	27C
International Brotherhood of Electrical Workers, Local 2228	2,987	1	C
Economists', Sociologists' and Statisticians' Association	2,392	1	A
Canadian Air Traffic Control Association	2,114	1	A
Research Council Employees' Association	1,914	9	A
Canadian Merchant Service Guild	1,452	1	C
Federal Government Dockyard Trades and Labour Council East	1,436	1	C
Canadian Association of Professional Radio Operators	1,224	1	A
Canadian Union of Professional and Technical Employees	1,188	4	C**
Professional Association of Foreign Service Officers	1,085	1	A
Council of Graphic Arts Unions of the Public Service of Canada	1,055	1	C
Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt, B.C.)	767	1	C
Aircraft Operations Group Association	490	1	C
United Food and Commercial Workers Union, Local 1973	454	7	7A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	339	1	A
United Food and Commercial Workers, Local 206	254	2	1A

Certified Bargaining Agents	Approximate Number Of Employees in Bargaining Units	Number of Bargaining Units	Process* Specified
Canadian Union of Public Employees, Local 2656	233	2	2A
Commercial Workers Union, Local 486	172	2	A
United Food and Commercial Workers Union, Local 1979	96	1	A
Manitoba Food and Commercial Workers, Local 832	89	1	A
Alberta Food and Commercial Workers Union, Local 397	50	1	A
TOTAL	**216,155**	**152**	**54A** **94C**

*A — arbitration

C — conciliation board

At year end there were four bargaining units for which the dispute process specification had not yet been made.

3

Alteration of Dispute Resolution Process
April 1, 1984 — March 31, 1985

Bargaining Unit	Estimated No. of Employees	Parties	Alteration*
Firefighters (Sup)	100	PSAC-TB	A to C
Firefighters (Non Sup)	1,312	PSAC-TB	A to C
Printing (Sup)	80	PSAC-TB	A to C
Education Support	62	PSAC-TB	A to C
Drafting & Illustration	1,813	PSAC-TB	A to C
Photography	147	PSAC-TB	A to C
Home Economics	38	PIPSC-TB	A to C
Office Equipment	426	PSAC-TB	A to C
Historical Research	262	PIPSC-TB	A to C
Chemistry	367	PIPSC-TB	A to C
Lightkeepers (Sup)	187	PSAC-TB	A to C
Lightkeepers (Non Sup)	244	PSAC-TB	A to C
Information Service	1,095	PSAC-TB	A to C
Welfare Programmes	1,574	PSAC-TB	A to C
Purchasing & Supply	1,717	PSAC-TB	A to C
General Technical	2,695	PSAC-TB	A to C
Social Science Support	1,982	PSAC-TB	A to C
Technical Inspection	1,375	PSAC-TB	A to C
Secretarial, Steno & Typing	11,389	PSAC-TB	A to C
Admin. Support Cat-CFB Kingston	12	PSAC-SNPF	A to C
Information Services	44	PIPSC-NRC	A to C
Actuarial Science	20	PIPSC-TB	A to C
Admin. Support Cat. (Operators)	44	PSAC-CSE	A to C
Air Traffic Control	2,165	CATCA-TB	C to A
Operational Cat-CFB Kingston	91	PSAC-SNPF	A to C
Operational Cat-CFB Petawawa	151	PSAC-SNPF	A to C
Admin. Support Cat-CFB Petawawa	15	PSAC-SNPF	A to C
Dentistry	45	PIPSC-TB	A to C
TOTAL	29,452		

* A — arbitration
C — conciliation board

4

Bargaining Units Specifying Conciliation Board/Strike Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Actuarial Science	22	PIPSC
Agriculture	256	PIPSC
Aircraft Operations	490	AOGA
Biological Sciences	1,087	PIPSC
Chemistry	401	PIPSC
Clerical and Regulatory	50,872	PSAC
Communications	740	PSAC
Computer Systems Administration	3,083	PIPSC
Correctional		
— Supervisory	459	PSAC
— Non-Supervisory	4,362	PSAC
Data Processing	3,235	PSAC
Defence Scientific Service	526	PIPSC
Dentistry	46	PIPSC
Drafting and Illustration	1,788	PSAC
Educational Support	62	PSAC
Electronics	2,987	IBEW (Local 2228)
Engineering and Land Survey	2,706	PIPSC
Engineering and Scientific Support	7,486	PSAC
Fire Fighters		
— Supervisorty	103	PSAC
— Non-Supervisory	1,309	PSAC
Forestry	132	PIPSC
General Labour and Trades		
— Supervisory	2,223	PSAC
— Non-Supervisory	15,023	PSAC
General Services		
— Supervisory	1,522	PSAC
— Non-Supervisory	10,138	PSAC
General Technical	3,127	PSAC
Heating Power & Stationary Plant Operations		
— Supervisory	204	PSAC
— Non-Supervisory	2,002	PSAC
Historical Research	282	PIPSC
Home Economics	45	PIPSC
Hospital Services		
— Supervisory	100	PSAC
— Non-Supervisory	1,609	PSAC

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Information Services	1,173	PSAC
Library Science	467	PSAC
Lightkeepers		
— Supervisory	175	PSAC
— Non-Supervisory	232	PSAC
Meteorology	548	PIPSC
Nursing	1,609	PIPSC
Occupational & Physical Therapy	23	PIPSC
Office Equipment	421	PSAC
Pharmacy	57	PIPSC
Photography	165	PSAC
Physical Sciences	852	PIPSC
Primary Products Inspection	2,806	PSAC
Printing Operations		
— Supervisory	89	PSAC
— Non-Supervisory	1,055	CGAU
Programme Administration	24,429	PSAC
Psychology	107	PIPSC
Purchasing and Supply	1,860	PSAC
Scientific Regulation	439	PIPSC
Scientific Research	2,015	PIPSC
Secretarial, Stenographic and Typing	12,065	PSAC
Ships Crews		
— Supervisory	507	PSAC
— Non-Supervisory	2,388	PSAC
Ships Officers	1,452	CMSG
Ship Repair (East)	1,436	FGDTLC (East)
Ship Repair (Esquimalt, B.C.)	767	FGDTLC (Esquimalt, B.C.)
Social Science Support	2,163	PSAC
Social Work	141	PIPSC
Technical Inspection	1,466	PSAC
Translation	1,162	CUPTE
Veterinary Science	625	PIPSC
Welfare Programme	1,732	PSAC
	182,853	
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Operational Category (certain employees)	0	PSAC
Northern Canada Power Commission as employer		
Operational Category — Non-Supervisory	138	PSAC
Medical Research Council as employer		
Administrative Support Category	26	PSAC

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
National Research Council as employer		
Information Service	49	PIPSC
Librarian Group	72	PIPSC
Research Officer and Research Council Officer	1,186	PIPSC
Translation	8	PIPSC
	1,315	
National Film Board as employer		
Administrative & Foreign Service Category	127	PIPSC
Scientific and Professional Category	8	PIPSC
	135	
Communications Security Establishment, Department of National Defence as employer		
Administrative Support Category—Certain Employees (Operators)	40	PSAC
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer		
Administrative Support Category —CFB Bagotville	8	PSAC
Operational Category —CFB Bagotville	32	PSAC
Administrative Support Category — CFB Gagetown	13	PSAC
Administrative Support Category —CFB Goose Bay	5	PSAC
Operational Category — CFB Goose Bay	36	PSAC
Administrative Support Category — CFB Kingston	11	PSAC
Operational Category — CFB Kingston	91	PSAC
Operational Category — CFB Montreal	55	PSAC
Administrative Support Category — CFB Ottawa	29	PSAC
Administrative Support Category — NDHQ Ottawa	22	PSAC
Operational Category — NDHQ Ottawa	4	PSAC
Technical Category — NDHQ Ottawa	6	PSAC
Administrative Support Category — CFB Petawawa	15	PSAC
Operational Category — CFB Petawawa	151	PSAC

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Operational Category		
— CFB St-Jean	59	PSAC
Administrative Support Category		
— CFB Trenton	11	PSAC
Operational Category		
— CFB Valcartier	146	PSAC
Administrative Category		
— CFB Winnpeg	9	PSAC
	703	
Canadian Advisory Council on the Status of Women as employer		
Administrative and Foreign Service Category	12	CUPTE
Administrative Service Category	10	CUPTE
Scientific and Professional Category	4	CUPTE
	26	
	2,383	
TOTAL	**185,236**	

5

Bargaining Units Specifying Arbitration Process

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Treasury Board as employer		
Administrative Services	8,277	PSAC
Air Traffic Control	2,114	CATCA
Architecture and Town Planning	358	PIPSC
Auditing	2,744	PSAC
Commerce	2,243	PIPSC
Economics, Sociology & Statistics	2,392	ESSA
Education	2,547	PSAC
Financial Administration	2,348	PSAC
Foreign Affairs	1,085	PAFSO
Law	28	PIPSC
Mathematics	161	PIPSC
Medicine	234	PIPSC
Radio Operation	1,224	CAPRO
	25,755	
Office of the Auditor General of Canada as employer		
Administrative & Foreign Service Category (Certain employees)	37	PSAC
Administrative Support Category (Certain employees)	110	PSAC
Scientific & Professional Category	202	PSAC
	349	
National Research Council as employer		
Administrative Services	37	RCEA
Clerical & Office Equipment	391	RCEA
Computer Systems Administration	73	RCEA
Data Processing	23	RCEA
Operational Category		
— Supervisory	29	RCEA
— Non-Supervisory	244	RCEA
Purchasing and Supply Group	28	RCEA
Secretarial, Stenographic & Typing	142	RCEA
Technical Category	947	RCEA
	1,914	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
National Film Board as employer		
Administrative Support Category	169	CUPE Local 2656
Operational Category	64	CUPE Local 2656
Technical Category	339	SGCT
	572	
Department of National Defence as employer		
Administrative & Foreign Service Category	334	PSAC
Administrative Support Category — Certain employees — (Non Operators)	110	PSAC
Operational Category	19	PSAC
Technical Category	93	PSAC
Professional and Scientific Category — Professional Engineers	30	PSAC
	586	
Staff of the Non-Public Funds, Canadian Forces as employer		
Operational Category — CFB Borden	232	UFCWU Local 206
Operational Category — CFB Calgary	50	AFCWU Local No. 397
Administrative Support Category — CFB Chatham	7	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Chatham	31	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Cornwallis	71	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Gagetown	160	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Greenwood	101	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Ottawa	163	CWU Local No. 486
Operational Category — NDMC Ottawa	9	CWU Local No. 486
Operational Category — CFB Shearwater	51	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Shilo	89	MFCW Local No. 832
Operational Category — CFB Summerside	33	UFCWU Local No. 1973
Operational Category — CFB Trenton	96	UFCWU Local No. 1979
	1,093	

Bargaining Unit	Estimate of Number of Employees	Bargaining Agent
Social Sciences and Humanities Research Council as employer		
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Secretarial, Stenographic and Typing — Data Processing Administrative & Foreign Service Category — Administrative Services — Financial Services — Information Services — Programme Administration and Employees referred to as Grants Program Officer Scientific and Professional Category — Economics, Sociology and Statistics	50 42 1	PSAC PSAC PSAC
	93	
Canadian Security, Intelligence Service as employer		
Administrative Support Category — Clerical and Regulatory — Communications — Data Processing — Office Equipment — Secretarial, Stenographic and Typing	475	PSAC
	5,082	
TOTAL	**30,837**	

6

Managerial or Confidential Exclusions, by Category
Treasury Board as Employer

Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees In Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
Scientific & Professional	28	20,850	2,100	22,950	9.15
Administrative & Foreign Service	10	47,392	7,189	54,181	13.17
Technical	13	27,330	780	28,110	2.77
Administrative Support	5	67,333	4,697	72,030	6.52
Operational	20	45,703	358	46,061	0.77
Total	76	208,608	15,124	223,732	6.75%

7

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Treasury Board as Employer

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PIPSC	Scientific & Prof.	24	12,700	1,492	14,192	10.51
	Admin. & Foreign Serv.	2	5,326	218	5,544	3.93
PSAC	Scientific & Prof.	3	5,758	537	6,295	8.53
	Admin. & Foreign Serv.	6	39,819	6,661	46,480	14.33
	Technical	8	19,063	366	19,429	1.88
	Admin. Support	5	67,333	4,697	72,030	6.52
	Operational	17	42,445	253	42,698	0.59
PAFSO	Admin. & Foreign Serv.	1	1,085	196	1,281	15,30
CATCA	Technical	1	2,114	147	2,261	6.50
IBEW local 2228	Technical	1	2,987	94	3,081	3.05
CMSG	Technical	1	1,452	109	1,561	6.98
CGAU	Operational	1	1,055	10	1,065	0.93
FGDTLC(E)	Operational	1	1,436	59	1,495	3.94
FGDTLC (Esq)	Operational	1	767	36	803	4.48
ESSA	Scientific & Prof.	1	2,392	71	2,463	2.88
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	1,162	114	1,276	8.93
CAPRO	Technical	1	1,224	18	1,242	1.44
AOGA	Technical	1	490	46	536	8.58
		76	**208,608**	**15,124**	**223,732**	**6.75%**

8

Managerial or Confidential Exclusions, by Bargaining Agent and Category
Separate Employers

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
NATIONAL FILM BOARD						
PIPSC	Scientific & Prof.	1	8	2	10	20.00
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	1	127	32	159	20.12
SGCT	Technical	1	339	31	370	8.37
CUPE Local 2656	Admin. Support	1	169	38	207	18.35
CUPE Local 2656	Operational	1	64	1	65	1.53
	TOTAL	5	707	104	811	12.82%
NATIONAL RESEARCH COUNCIL						
PIPSC	Scientific & Prof.	2	1,258	24	1,282	1.87
PIPSC	Admin. & Foreign Serv.	2	57	0	57	0.00
RCEA	Admin. & Foreign Serv.	3	138	25	163	15.33
RCEA	Technical	1	947	4	951	0.42
RCEA	Admin. Support	3	556	63	619	10.17
RCEA	Operational	2	273	0	273	0.00
	TOTAL	13	3,229	116	3,345	3.46%
NORTHERN CANADA POWER COMMISSION						
PSAC	Operational Category Non-Supervisory	1	138	0	138	0.00%
COMMUNICATIONS SECURITY ESTABLISHMENT DEPARTMENT OF NATIONAL DEFENCE						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	334	8	342	2.33
PSAC	Technical	1	93	0	93	0.00
PSAC	Admin. Support (Operators)	1	40	0	40	0.00
PSAC	Admin. Support (Non-Operators)	1	110	14	124	11.29
PSAC	Operational	1	19	0	19	0.00
PSAC	Professional Engineers	1	30	0	30	0.00
	TOTAL	6	626	22	648	3.39%

Bargaining Agent	Category	Approximate Number of Bargaining Units	Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
OFFICE OF THE AUDITOR GENERAL						
PSAC	Scientific & Prof.	1	202	33	235	14.04
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	37	10	47	21.27
PSAC	Admin. Support	1	110	36	146	24.65
PSAC	Operational	1	0	0	0	0.00
	TOTAL	4	349	79	428	18.45%
SOCIAL SCIENCES AND HUMANITIES RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. & Foreign Serv.	1	42	4	46	8.69
PSAC	Admin. Support	1	50	3	53	5.66
PSAC	Scientific & Prof.	1	1	0	1	0.00
	TOTAL	3	93	7	100	7.00%
STAFF OF THE NON-PUBLIC FUNDS CANADIAN FORCES						
PSAC	Admin. Support — CFB Bagotville	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational — CFB Bagotville	1	32	0	32	0.00
UFCW Local 206	Operational — CFB Borden	1	232	1	233	0.42
AFCWU Local 1973	Operational — CFB Calgary	1	50	0	50	0.00
UFCWU Local 1973	Admin. Support —CFB Chatham	1	7	0	7	0.00
UFCWC Local 1973	Operational — CFB Chatam	1	31	1	32	3.12
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Cornwallis	1	71	0	71	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Gagetown	1	13	1	14	7.14
UFCWU Local 1973	Operational —CFB Gagetown	1	160	3	163	1.84
PSAC	Admin. Support — CFB Goose Bay	1	5	0	5	0.00
PSAC	Operational — CFB Goose Bay	1	36	0	36	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Greenwood	1	101	1	102	0.98
PSAC	Admin. Support — CFB Kingston	1	11	1	12	8.33
PSAC	Operational —CFB Kingston	1	91	0	91	0.00
PSAC	Operational — CFB Montreal	1	55	0	55	0.00
UFCWU Local 206	Operational — CFB North Bay	1	22	0	22	0.00
PSAC	Admin. Support — NDHQ Ottawa	1	22	2	24	8.33

Bargaining Agent	Category	Number of Bargaining Units	Approximate Number of Employees in Units	Number of Employees Excluded	Total	% Excluded
PSAC	Operational —NDHQ Ottawa	1	4	0	4	0.00
PSAC	Technical — NDHQ Ottawa	1	6	0	6	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Ottawa	1	29	0	29	0.00
CWU Local 486	Operational — CFB Ottawa	1	163	2	165	1.21
CWU Local 486	Operational — NDMC Ottawa	1	9	2	11	18.18
PSAC	Admin. Support — CFB Petawawa	1	15	1	16	6.25
PSAC	Operational — CFB Petawawa	1	151	0	151	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Shearwater	1	51	2	53	3.77
PSAC	Operational — CFB St-Jean	1	59	0	59	0.00
MFCW	Operational — CFB Shilo	1	89	0	89	0.00
PSAC	Operational — CFB Suffield	1	22	0	22	0.00
UFCWU Local 1973	Operational — CFB Summerside	1	18	0	18	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Trenton	1	11	0	11	0.00
UFCWU Local 1979	Operational — CFB Trenton	1	96	0	96	0.00
PSAC	Admin. Support — CFB Toronto	1	8	0	8	0.00
PSAC	Operational — CFB Toronto	1	34	0	34	0.00
PSAC	Operational — CFB Valcartier	1	146	5	151	3.31
PSAC	Admin. Support — CFB Winnipeg	1	9	0	9	0.00
	TOTAL	35	1,878	22	1,900	1.15%
CANADIAN ADVISORY COUNCIL ON THE STATUS OF WOMEN						
CUPTE	Admin. & Foreign Serv.	1	12	7	19	36.84
CUPTE	Admin. Support	1	10	4	14	28.57
CUPTE	Scientific and Professional	1	4	0	4	0.00
	TOTAL	3	26	11	37	29.72%
MEDICAL RESEARCH COUNCIL						
PSAC	Admin. Support	1	26	2	28	7.14%
		71	**7,072**	**363**	**7,435**	**4.88%**

9

Adjudication References, April 1, 1967 - March 31, 1985

	Interpretations para. 91(1)(a)	Discipline para. 91(1)(b)	Party & Party Sec. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1,926	424	14	2,364
1979-80	1,982	771	64	2,817
1980-81	548	605	23	1,176
1981-82	1,381	1,574	13	2,968
1982-83	546	623	7	1,176
1983-84	465	193	15	673
1984-85	285	176	8	469
TOTAL	**9,580**	**5,498**	**405**	**15,483**

10

Adjudication References Brought Forward and Received 1977 — 1985

Fiscal Year	Brought Forward	Post* Office	Other* Sources	Overall Total	Dispositions Total	Brought Forward
1977-78	600	425	300	1,325	775	
1978-79	550	2,150	200	2,900	750	
1979-80	2,150	2,475	350	4,975	1,550	
1980-81	3,425	775	400	4,600	2,725	
1981-82	1,875	1,150	1,800	4,825	1,525	
1982-83	3,305	235	940	4,480	1,750	
1983-84	2,730	0	675	3,405	840	
1984-85	2,567	0	469	3,036	2,184	852

* new references received

11

Conciliation, Mediation, Examination 1984-85

				Bargaining Units Involved
A.	CONCILIATION BOARDS			
	Requests from	— employers	0	0
		— bargaining agents	4	4
		— joint	1	1
	Total		5	5
	Settlement reached with board		1	1
	Reports issued		0	0
	Reports pending		4	4
	Total		5	5
B.	CONCILIATORS			
	Request from	— employers	0	0
		— bargaining agents	2	2
	Appointments concurred with by both parties		2	2
	Total		4	4
	Settlement reached	— with conciliator	0	0
		— following conciliation	0	0
	Referred to conciliation board		2	2
	Referred to arbitration board		2	2
	Total		4	4
C.	MEDIATORS			
	Appointment made		2	2
	Settlement reached	— with mediator	*1	3
		— following mediation	0	0

			Bargaining Units Involved
	Referred to conciliation board	0	0
	Referred to arbitration board	2	2
D.	EXAMINATIONS		
	Completed examinations	19	

* No formal appointment made.

12

PAY RESEARCH BUREAU
Automated Pay Survey Program: AUTOCODS

Classes Surveyed	Information Published
Published twice a year: (March 1, August 15)	Aggregated salaries for each class surveyed
AUTOCODS I	— Canada-wide
Engineers Physical Scientists Computer Systems Administrators Financial Administrators Draftsmen Clerks Data Processors Secretaries, Stenographers, and Typists Labourers Stationary Engineers	— By five geographic regions (Atlantic Provinces, Quebec, Ontario, Prairies, British Columbia)
AUTOCODS II	— By seven major industry groups (Mining, Manufacturing, Transportation and Communications, Public Utilities, Trade, Finance and Insurance Service)
Research Scientists Economists-Statisticians Chemists Translators Information Officers Purchasing Agents Electronics Technicians and Technologists Technical Support Staff	— By eight major metropolitan areas (Halifax, Montreal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver)
	Percentage change in salaries over previous year
Published Once a Year: (March 1 or August 15)	Salary Ranges
Remaining AUTOCODS classes	Rates of pay by years from bachelor graduation*
Actuaries Aircraft Despatchers Architects Auditors Communicators Counsel Executive and Helicopter Pilots Librarians Office Equipment Operators Organization and Methods Officers Photographers Airworthiness Inspectors Quality Assurance Inspectors	Collective Agreement coverage, expiry dates Hours of work *Selected occupations only

13

PAY RESEARCH BUREAU
Benefits and Conditions of Employment Survey

Employee Benefits or Conditions of Employment Surveyed	Information Published
— Hours of Work	— Number of scheduled hours of work
— Pay Supplements for: overtime, shift work, stand-by, call-back, weekend work, acting pay	— Rate premium for various situations, usually expressed in dollars and cents per hour or per shift; Level of pay for acting situation
— Holidays, vacations; educational, personal, bereavement leave; severance payments	— Number of holidays per year granted; Vacation entitlements by length of service and policies related thereto; Employer payments for education leave, tuition fees; Policies on paternity, maternity leave; Death in family leave provisions; Special payments on termination of employment
— Pension plans (privately sponsored) and retirement savings plans; Life insurance and related plans	— Rates of contribution and by whom; Pension calculation formula; Vesting provisions; Relationship with C/QPP; Early retirement provisions; Benefits for survivors; Data on post retirement adjustments; Amounts of life insurance provided; Premium sharing provisions
— Health Insurance Plans: provincial health care; supplementary dental care; sickness indemnity; sick leave; long-term disability insurance plans	— Premium payment share; Major medical coverage; Dental plans coverage; Sick leave indemnity provisions; Formula for disability payments
— Compensation for part-time work	— Hours worked; Policies on provision of benefits such as insurance, pensions, vacations, overtime rates.

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

DIX-HUITIÈME RAPPORT ANNUEL

1984-1985

© Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1985

N° de cat. SR1-1985

ISBN 0-662-54094-8

L'honorable Ramon Hnatyshyn
Président du Conseil privé
de la Reine pour le Canada et
Leader du gouvernement à la Chambre
Chambre des communes
Ottawa

Monsieur,

J'ai le plaisir de vous transmettre, conformément à l'article 115 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, le Dix-huitième rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, qui porte sur la période du 1er avril 1984 au 31 mars 1985 et qui doit être déposé devant le Parlement.

Veuillez agréer, Monsieur, l'expression de ma très haute considération.

Le président,

J. Harold Brown

J. Harold Brown

COMMISSION DES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Président: J.H. Brown, c.r. *Vice-président:* J.-M. Cantin, c.r.

Présidents suppléants: M. Bendel, G. D'Avignon, W.L. Nisbet, c.r.

Membres à plein temps: T.W. Brown, J. Galipeault, D. Kwavnick, M. Korngold Wexler, R.C. Young

Membres à temps partiel: R.D. Abbott, G.W. Adams, c.r., S.M. Ashley, D.M. Beatty, G.G. Brent, H.D. Brown, R.M. Brown, A.W.R. Carrothers, M.I. Chertkow, I. Christie, S.J. Frankel, H.A. Hope, c.r., E.J. MacNeil, L. Mitchell, c.r., J.D. O'Shea, c.r., J.B. Rose, M. Saltman, C.G. Simmons, J.F.W. Weatherill, J.M.P. Weiler, C.B. Williams

GROUPES D'ARBITRAGE

Représentant les intérêts de l'employeur: A.J. Bast, D.R. Brown, P.M.J. Gostony, I.W. Hanchard, R.G. Herbert, G.R. McWilliam, F.W. Murray, K.W. Preston, W.D. Shuttleworth, S. Thibaudeau

Représentant les intérêts des employés: L.W.C.S. Barnes, M. Bédard, G. Côté, P.T. Crosby, W.B. Cunningham, E.C. Fortier, J. Jessop, A. Manion, J.M. Vickers, G. Walker

PRINCIPAUX CADRES DE LA COMMISSION

Avocat général:	J.E. McCormick
Secrétaire-greffier:	G.E. Plant
Directeur des services de médiation:	K. Strike
Directeur de l'administration:	L. Labrecque

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Directeur général:	R.C. Des Lauriers
Directeur des opérations:	J.T. Cunningham
Directeur de la recherche:	F. Quinet

CONSEIL NATIONAL MIXTE DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA

Secrétaire général: D. Davidge

TABLE DES MATIÈRES — PAGE

A. INTRODUCTION

Résumé de l'activité au cours de l'année 1
Composition et fonctionnement de la Commission 2
Bureau de recherches sur les traitements 4
Secrétariat du Conseil national mixte 5

B. AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

Demandes d'accréditation à titre d'agent négociateur 7
Détermination de l'affiliation aux unités de négociation 10
Annulation de l'accréditation 10
Choix de la méthode de règlement des différends 11
Désignation des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles 12
Employés désignés dans l'intérêt de la sûreté et de la sécurité du public 13
Plaintes 15
Demandes de révision des décisions de la Commission 16
Demandes de prolongation de délai 17
Affaires diverses (article 18 de la Loi) 17

C. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS 19
Volume des renvois à l'arbitrage et leur liquidation 20
Règlement des griefs découlant de la grève du groupe CR 21
Affaires d'arbitrage émanant de postes Canada 23
Arbitrage rapide 23

D. AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS 25

E. CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

Conciliation et médiation 29
Bureaux de conciliation 30
Examens 30

F. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

Demandes présentées en vertu de l'article 33 de la Loi 33
Désignation d'employés en vertu de l'article 79 de la Loi 34
Pratiques déloyales 35
Personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles 36

G. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

Questions de statut et de compétence 39
Questions de preuve et de procédure 42
Mesures disciplinaires 46
Interprétation et application des conventions 54
Renvois en vertu de l'article 98 de la Loi 60

H. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

Application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public 63
Objets de la décision arbitrale 63

I. PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

Généralités 67
Application de la Loi sur les restrictions salariales du secteur public 67

J. DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES 69

K. BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

Introduction 73

Consultation des parties à la négociation collective 74

Programme à l'intention des parties à la négociation collective 75

Nouvelles études 77

Réponses aux demandes spéciales 77

Accords de collaboration 77

Programme applicable aux groupes non représentés et aux groupes exclus 78

Évaluation des programmes 78

Travaux de recherche (Analyses et études) 79

Communication avec les organismes de l'extérieur de la Fonction publique 80

APPENDICE (TABLEAUX) 83

A

INTRODUCTION

RÉSUMÉ DE L'ACTIVITÉ AU COURS DE L'ANNÉE

A-1 L'année à l'étude a été marquée par le règlement d'un nombre important de questions renvoyées à l'arbitrage. En effet, l'arbitrage des griefs portant sur l'application ou l'interprétation des conventions collectives ou sur les mesures disciplinaires imposées par l'employeur représente la plus grande partie de la charge de travail de la Commission. Sur les quelque 2 500 affaires qui étaient en suspens au début de l'année, plus de 2 100 ont fait l'objet d'un règlement ou d'une décision. Au cours de l'année, 469 autres griefs ont été renvoyés à la Commission, de sorte que, au 31 mars 1985, il restait 852 griefs à régler, ce qui représente une diminution de plus de 60 % par rapport à l'année financière précédente. Cette réduction est attribuable en grande partie au règlement d'un nombre considérable d'affaires découlant de la grève du groupe des commis aux écritures et aux règlements, qui a eu lieu en 1980, ou renvoyées par le Syndicat des postiers du Canada.

A-2 Les faits qui ont donné lieu aux 460 affaires en suspens renvoyées par le Syndicat des postiers du Canada se sont produits avant la création de la Société canadienne des postes, le 16 octobre 1981. Le 31 mars 1985, fin de l'année considérée, la Commission restait saisie de 75 griefs seulement, et à la fin du mois d'avril 1985, ils avaient tous été tranchés.

A-3 Au 1er avril 1984, environ 1 500 griefs portant sur des mesures disciplinaires découlant de la grève déclenchée par les CR en 1980 n'avaient pas encore été tranchés. Par suite d'un jugement rendu par la Cour d'appel fédérale (voir le 17e rapport annuel de la C.R.T.F.P. de 1983-1984, chapitre K-12), l'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a avisé les employés s'estimant lésés en janvier 1985 qu'elle cessait de leur accorder son appui en ce qui concerne ces griefs. La Commission a également fait savoir aux employés en cause qu'elle mettrait un terme aux procédures d'arbitrage s'ils ne l'informaient pas, avant le début du mois de mars, qu'ils désiraient poursuivre la présentation de leur grief sans la représentation de l'Alliance. Elle a donc classé plus de 1 200 affaires pendant ce mois et a tranché le reste au début de l'année suivante.

A-4 De plus, au début de l'année, il restait à régler 200 griefs présentés à la suite de la grève des CR et qui, par une entente des parties, devaient être examinés par le vice-président de la Commission, dans le cadre d'une procédure d'arbitrage ou de médiation spéciale. Le nombre de griefs en suspens est tombé à 125 et on prévoit qu'ils seront tous retirés ou réglés cette année.

A-5 Au cours de l'année, les unités de négociation ont commencé à sortir de la période de restrictions décrétée par la Loi sur les restrictions salariales du secteur public adoptée en 1982, qui avait imposé un gel des négociations collectives dans la Fonction publique. Par conséquent, la Commission a recommencé à rendre des décisions concernant la désignation d'employés dont les fonctions sont essentielles à la sûreté ou à la sécurité du public. Cependant, à la fin de l'année, les négociations en étaient encore à un stade préliminaire pour la majorité des unités, tandis que le Conseil du Trésor, l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada concentraient leurs efforts sur les questions de portée plus générale, comme la négociation d'une convention cadre. Pour ce qui est des unités individuelles, la plupart des négociations actives mettaient en cause des employeurs distincts et les agents négociateurs qui représentaient leurs employés.

COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION

A-6 En 1967, la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique établissait un régime de négociation collective et d'arbitrage des griefs dans la Fonction publique fédérale. La Commission des relations de travail dans la Fonction publique est un tribunal quasi judiciaire qui à titre de tiers neutre est responsable de l'application de cette Loi. Elle a pour mandat de faciliter le règlement des litiges reliés à la négociation collective et d'autres conflits, ainsi que d'arbitrer les griefs qui tombent sous le coup de cette Loi.

A-7 La Commission examine également les demandes d'accréditation comme agent négociateur présentées par les syndicats pour représenter des unités d'employés. Le nombre de ces demandes s'est accru régulièrement au cours des dernières années, notamment parce que l'Alliance de la Fonction publique du Canada et certaines sections locales du Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce ont demandé à obtenir des droits de négociation à l'égard d'unités composées d'employés du Personnel des fonds non publics des bases des Forces canadiennes. Au cours de l'année, la Commission a reçu 37 demandes d'accréditation, soit plus que jamais auparavant. De même, la Commission tranche les plaintes pour pratique déloyale de travail et détermine si des personnes doivent être exclues des unités de négociation

parce qu'elles sont préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles au sens de la Loi.

A-8 Aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, la Commission se compose d'un président, d'un vice-président, d'au moins trois présidents suppléants et du nombre de membres à plein temps ou à temps partiel que le gouverneur en conseil estime nécessaire à l'exercice de ses fonctions. La Loi prévoit que ces membres tranchent seuls les griefs renvoyés à l'arbitrage, alors que pour ce qui est des autres types de procédures, les affaires doivent être jugées par un groupe composé généralement de trois membres.

A-9 Pendant la plus grande partie de l'année étudiée, le groupe du président comptait cinq personnes et cinq membres à plein temps, dont deux, soit MM. David Kwavnick et Roger Young, ont été nommés en juin 1984. En mars 1985, M. Jean Galipeault a été nommé pour un autre mandat d'une durée maximale de sept ans, à titre de membre à plein temps. De plus, la Commission compte également 21 membres à temps partiel dans différentes localités du pays. Même si deux de ceux-ci ont été appelés occasionnellement à présider des audiences visant à trancher des conflits d'intérêts, les membres à temps partiel agissent principalement à titre d'arbitre et leur tâche consiste à entendre et à trancher les griefs non résolus. Le nombre d'audiences de ce genre qui est prévu dépend largement des ressources humaines dont disposent les parties. Au cours de l'année, les membres à plein temps ont réussi à entendre toutes les affaires mises au rôle des audiences, donc, la Commission n'a pas eu souvent l'occasion de faire appel aux services des membres à temps partiel.

A-10 Les bureaux de la Commission se trouvent à Ottawa. La Commisson se divise en deux services, l'Administration des relations de travail et le Bureau de recherches sur les traitements. Le président est le fonctionnaire administratif en chef chargé de toutes les questions touchant ces deux services. Il est responsable devant le Parlement, par l'intermédiaire du ministre de la Couronne qui est désigné par le gouverneur en conseil, à l'exception des membres du Conseil du Trésor. Depuis la création de la Commission, ce ministre a presque toujours été le président du Conseil privé du Canada. Ce dernier est chargé de déposer devant le Parlement le rapport annuel de la Commission, qui fait état de son administration pendant l'année financière précédente et il est également responsable de l'application de la Loi sur l'administration financière. Pour ce faire, il doit examiner et signer des documents émanant de la Commission, comme les prévisions de programme, les prévisions budgétaires, les projets de dépenses de chaque année et les présentations spéciales au Conseil du Trésor. Le Ministre communique également avec le gouverneur en conseil en ce qui a trait à la nomination des membres.

A-11 Depuis les modifications qui ont été apportées à la Loi en 1975, un des présidents suppléants a été investi de la responsabilité d'arbitrer les griefs non résolus, tandis que l'autre est responsable de l'arbitrage des conflits d'intérêts. M. Michael Bendel exerce cette fonction depuis juin 1984, date à laquelle il a été nommé pour un mandat de dix ans.

A-12 À l'exception du groupe du président, toutes les nominations de membres à plein temps ou à temps partiel doivent être effectuées par le gouverneur en conseil à partir d'une liste établie par le président après consultation de tous les agents négociateurs et de tous les employeurs. Cette liste doit comprendre les noms de toutes les personnes recommandées par ces organismes ainsi que ceux des personnes que le président considère comme aptes à exercer cette fonction.

A-13 La charge de travail de la Commission dépend du nombre de demandes, plaintes, renvois à l'arbitrage et autres procédures institués par le Conseil du Trésor à titre d'employeur et par des employeurs distincts, ainsi que par les agents négociateurs accrédités et les employés qu'ils représentent. De même, la fréquence avec laquelle la Commission est appelée à faire office de médiateur ou de conciliateur dépend des parties et de leur capacité de résoudre leurs différends sans l'aide d'un tiers.

A-14 Au 31 mars 1985, quelque 216 000 employés membres de 152 unités de négociation étaient assujettis à la négociation collective et à d'autres dispositions de la Loi. Le Secrétariat du Conseil du Trésor est l'employeur de 76 unités de l'administration centrale pour le compte du gouvernement. Les 76 autres unités regroupent des employés de 10 employeurs distincts, dont les deux plus importants sont le Conseil national de recherches, qui compte 3 200 employés syndiqués et le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, qui en compte 1 800.

A-15 L'Alliance de la Fonction publique du Canada est l'agent négociateur de 80 unités représentant environ 175 000 employés, tandis que l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada négocie pour le compte de 32 unités représentant quelque 19 500 employés. Les 40 autres unités sont représentées par 20 agents négociateurs accrédités (voir le tableau 2). Par ailleurs, des milliers d'autres fonctionnaires ne sont pas assujettis à la convention collective, mais peuvent avoir recours aux procédures de réparation prévues par la Commission.

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

A-16 Le B.R.T. recueille des données sur la rémunération afin de fournir des renseignements objectifs et à jour sur les salaires et les conditions de travail en vigueur au sein de groupes professionnels de

l'extérieur comparables à ceux de la Fonction publique. Ces données visent principalement à répondre aux besoins des parties à la négociation collective, qui s'en servent pour fixer les conditions de travail et la rémunération des employés compris dans les différentes unités de négociation. Elles permettent également de fixer la rémunération des employés exclus, en particulier les personnes préposées à la gestion.

A-17 La plus grande partie des renseignements utiles sur la rémunération et les avantages sociaux dont bénéficient les employés de l'extérieur de la Fonction publique sont recueillis directement par les agents du Bureau au cours d'enquêtes sur place. Le Bureau a de plus en plus recours aux méthodes automatisées pour tenir à jour ses renseignements sur la rémunération. Par le biais du Comité consultatif de recherches sur les traitements et de ses comités techniques, il s'assure la collaboration des employeurs et des agents négociateurs accrédités de la Fonction publique pour établir ses programmes et élaborer ses activités de recherche, ses méthodes d'enquête et ses politiques. Les rapports du B.R.T. sont généralement publiés tous les ans ou deux fois l'an et font état de 150 classes et niveaux d'emplois principaux de toutes les catégories professionnelles. Le programme d'enquêtes visant à mesurer la rémunération en vigueur dans les différents secteurs d'activité économique porte sur des classes d'emplois comprises dans les catégories de l'exploitation, du soutien administratif, de l'administration et du service extérieur, des catégories technique, scientifique et professionnelle et de la catégorie de la haute direction. Habituellement, le Bureau présente des données salariales d'ensemble par niveau d'emploi.

A-18 Pendant l'année écoulée, des experts-conseils en gestion de l'extérieur ont effectué une évaluation des programmes du B.R.T. afin de déterminer dans quelle mesure le Bureau a répondu aux besoins des tiers et de ses clients de la Fonction publique, de terminer les domaines susceptibles d'amélioration et d'évaluer les méthodes de collecte et de diffusion des données. Les résultats de cette étude devaient servir à l'établissement des politiques et aider les gestionnaires à planifier les programmes. Dans l'ensemble, l'évaluation des activités du Bureau a été positive, mais les conseillers ont cependant formulé certaines recommandations, qu'ont examinées les membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements et le Bureau même, lequel a établi un plan d'action en réponse à certaines d'entre elles. Vers la fin de l'année, ce plan avait été en grande partie mis en oeuvre.

SECRÉTARIAT DU CONSEIL NATIONAL MIXTE

A-19 La Commission fournit des locaux et assure des services de soutien administratif au C.N.M., organisme consultatif dont la partie patronale se compose de représentants du gouvernement et dont la

partie syndicale est formée de représentants des employés. Il permet aux parties de se consulter et de négocier en ce qui a trait à certaines conditions d'emploi qui ne se prêtent pas à la négociation par unité.

B

AFFAIRES RESSORTISSANT À LA COMMISSION, AUTRES QUE LES AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

B-1 Toutes les affaires dont il est fait état dans la présente section sont prises en charge par les membres à plein temps de la Commission, parfois siégeant seuls, mais le plus souvent réunis en groupes de trois.

DEMANDES D'ACCRÉDITATION À TITRE D'AGENT NÉGOCIATEUR

B-2 La Commission a reçu 37 demandes d'accréditation au cours de l'année écoulée, soit plus que jamais auparavant. En outre, trois demandes ont été reportées de l'année précédente, de sorte que le nombre total s'élève effectivement à 40. Lorsqu'elle est saisie d'une demande d'accréditation, la Commission détermine si l'unité d'employés est habile à négocier collectivement et si la majorité de ces employés souhaitent que l'organisme qui demande à être accrédité les représente à titre d'agent négociateur.

B-3 Deux des demandes reportées de l'année précédente visaient des membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. La première, qui a été présentée par la section locale 1979 du Syndicat international des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce au nom des employés membres de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC d'Halifax (Nouvelle-Écosse), a été rejetée par la Commission à la suite d'un scrutin de représentation. Dans l'autre cas, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée par la Commission à titre d'agent négociateur des employés membres de la catégorie du soutien administratif affectés à la BFC de Goose Bay (Labrador). La troisième demande reportée provenait de la section locale 1574 de la Fraternité des ouvriers en électricité et touchait une unité d'employés non surveillants compris dans la catégorie de l'exploitation et travaillant pour la Commission d'énergie du Nord canadien. Dans une décision rendue au début de l'année à l'étude et dont il est question dans le dernier rapport annuel, la Commission a rejeté cette demande pour le motif qu'elle n'avait pas été présentée dans le délai prescrit.

B-4 La Commission a délivré à l'Alliance de la Fonction publique du Canada des certificats l'accréditant à titre d'agent négociateur des employés de la catégorie du soutien administratif travaillant à Ottawa, Gagetown, Bagotville, Winnipeg, Trenton et Toronto, ainsi que des employés de la catégorie de l'exploitation, à Saint-Jean, Montréal, Bagotville, Suffield et Toronto. Au cours de la même période, elle a autorisé l'Alliance à retirer quatre demandes touchant les employés de la catégorie de l'administration et du service extérieur affectés à la base des Forces canadiennes d'Ottawa, ceux de la catégorie de l'exploitation travaillant à Winnipeg et à Masset et ceux de la catégorie du soutien administratif travaillant à Suffield. Les six autres demandes émanant de l'Alliance ont été traitées à la fin de l'année. Ces demandes visaient les employés des catégories de l'administration et du service extérieur, du soutien administratif et de l'exploitation travaillant à la BFC de Cold Lake, les employés de la catégorie de l'exploitation affectés à Winnipeg et à Penhold et ceux du soutien administratif travaillant à Valcartier. Les 21 demandes dont il est fait mention ci-dessus et qui ont été présentées par l'Alliance de la Fonction publique du Canada touchaient des membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes. Au cours de l'année, la Commission a reçu huit autres demandes concernant des unités de négociation relevant de cet employeur.

B-5 La section locale 1979 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a été accréditée pour représenter les employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC de Trenton. La section locale 206 du même syndicat a pour sa part été accréditée pour représenter les employés de cette catégorie affectés aux bases des Forces canadiennes situées à Borden et à North Bay. En outre, la section locale 397 du Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta a été accréditée à titre d'agent négociateur des employés de cette même catégorie travaillant à Calgary. Vers la fin de l'année financière, la section locale 1973 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a présenté une deuxième demande en vue de représenter les employés de la catégorie de l'exploitation affectés à la BFC d'Halifax. Cette demande était en train d'être traitée à la fin de l'année, tout comme une autre, présentée par la section locale 401 du Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta à l'égard d'une unité d'employés compris dans la catégorie de l'exploitation et travaillant à la BFC d'Edmonton. La section locale 486 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a été accréditée à titre d'agent négociateur des employés de la catégorie de l'exploitation affectés à la BFC d'Ottawa et au Centre médical de la Défense nationale, également situé dans la capitale fédérale. Elle a retiré une troisième demande, qui visait les employés de la catégorie du soutien administratif travaillant à la BFC d'Ottawa, et c'est l'Alliance de la Fonction publique du Canada, qui avait elle aussi présenté une demande à l'égard de cette unité, que la Commission a accréditée.

B-6 Au cours de l'année, la Commission a reçu cinq demandes visant à remplacer des agents négociateurs accrédités. Dans les cinq cas, la Commission a ordonné la tenue d'un scrutin de représentation afin de déterminer si la majorité des employés des unités de négociation en cause souhaitaient le changement. Pour la troisième fois en trois ans, la section locale 1574 de la Fraternité internationale des ouvriers en électricité a demandé à être accréditée à titre d'agent négociateur des employés non surveillants de la catégorie de l'exploitation travaillant pour la Commission de l'énergie du Nord canadien. Le scrutin tenu à la suite de cette demande n'a pas convaincu la Commission que la majorité des employés de l'unité souhaitaient que la requérante les représente à titre d'agent négociateur. Elle a donc rejeté la demande. Des scrutins de représentation ont eu lieu en même temps parmi les membres des groupes de la navigation aérienne et de la radiotélégraphie représentés par le Syndicat canadien des employés techniques et professionnels et relevant du Conseil du Trésor. À la suite de ces scrutins, la Commission a accrédité l'Association du groupe de la navigation aérienne et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio à titre de représentantes respectives des deux groupes. La section locale 2656 du Syndicat canadien de la Fonction publique a présenté deux demandes afin de remplacer le Syndicat général du cinéma et de la télévision à titre d'agent négociateur des employés des catégories du soutien administratif et de l'exploitation travaillant pour l'Office national du film. À la suite des scrutins de représentation, la Commission a accrédité la requérante dans les deux cas.

B-7 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a présenté trois demandes d'accréditation afin de représenter les enquêteurs et les enquêteurs principaux embauchés par le ministre des Approvisionnements et Services Canada afin de recueillir des renseignements à l'intention de Statistique Canada dans les régions de Vancouver, d'Halifax et de Montréal. Le Conseil du Trésor s'est opposé aux deux premières demandes pour le motif qu'il n'était pas l'employeur et que les personnes en question n'étaient pas des employés au sens de la Loi. À la fin de l'année, la Commission avait reçu les observations des parties sur cette question de compétence, mais n'avait pas encore rendu sa décision. La troisième demande, qui vise les enquêteurs et les enquêteurs principaux de la région de Montréal, sera instruite lorsque cette décision sera rendue.

B-8 Au cours de l'année écoulée, la Commission a donc accrédité au total huit différents agents négociateurs à titre de représentants de 22 unités de négociation. Dix-huit de ces unités se composaient de membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, deux employés de l'Office national du film et deux autres employés du Conseil du Trésor.

DÉTERMINATION DE L'AFFILIATION AUX UNITÉS DE NÉGOCIATION

B-9 En vertu de l'article 33 de la Loi, l'employeur ou une association d'employés peut demander à la Commission de déterminer si un employé ou une classe d'employés fait ou non partie d'une unité de négociation. Une demande de ce genre, déposée par le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (d'Esquimalt, C.-B.), a été reportée de l'année précédente. Elle concernait deux employés que l'employeur avait mutés de l'unité de négociation du groupe de la réparation des navires, représentée par le requérant, à celle des manoeuvres et hommes de métier, représentée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada. La Commission a jugé que les employés en question exerçaient en fait les fonctions décrites dans la définition du groupe de la réparation des navires.

B-10 Trois demandes ont été présentées au cours de l'année à l'étude. L'une d'elles, déposée par l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a été retirée au cours d'une audience tenue devant la Commission. Ce retrait faisait suite à une entente intervenue entre la requérante et la Commission de l'énergie du Nord canadien. Dans cette affaire, il s'agissait de savoir si les employés classés comme magasiniers faisaient partie de l'unité de négociation formée par le personnel non surveillant de la catégorie de l'exploitation. La section locale 486 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce a demandé à la Commission de déterminer si un membre du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes travaillant à la BFC d'Ottawa devait être inclus dans la catégorie de l'exploitation. La Commission a laissé cette demande en suspens en attendant de se prononcer sur le statut de cette personne dans une affaire d'accréditation visant les employés membres de la catégorie du soutien administratif à la BFC d'Ottawa. La troisième demande provenait de la section locale 1973 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. Dans ce cas, la requérante a demandé à la Commission de déterminer si le superviseur du service des ventes travaillant pour le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes à la BFC de Gagetown (N.-B.) devait être inclus dans la catégorie de l'exploitation. Se fondant sur les observations écrites des parties, la Commission a jugé que la situation de la personne en question ne correspondait pas à la définition d'un employé. Elle a donc rejeté la demande.

ANNULATION DE L'ACCRÉDITATION

B-11 Au cours de l'année écoulée, la Commission a reçu trois demandes émanant de membres du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes travaillant à la base des Forces canadiennes de Chatham (N.-B.). Dans les trois cas, il était demandé à la Commission de révoquer les droits de négociation qu'elle avait accordés à la section

locale 1973 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce. La première demande, déposée par un employé membre de la catégorie de l'exploitation, a été rejetée par la Commission pour le motif qu'elle n'avait pas été présentée dans le délai prescrit. Les deux autres, présentées vers la fin de l'année par des employés compris dans la catégorie du soutien administratif et dans celle de l'exploitation, étaient en train d'être traitées au terme de l'année.

CHOIX DE LA MÉTHODE DE RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS

B-12 Avant d'entamer des négociations au nom d'une unité, l'agent négociateur doit informer la Commission de la méthode de règlement qui s'appliquera à cette unité en cas de conflits d'intérêts. Il existe deux méthodes de règlement: l'arbitrage exécutoire et le renvoi à un bureau de conciliation avec possibilité de faire la grève. Pour faciliter le choix d'une méthode, l'agent négociateur peut, en vertu du paragraphe 36(2) de la Loi, demander à la Commission d'exiger que l'employeur lui fournisse, dans le cas de l'unité qu'il représente, la liste des employés que celui-ci considère comme des employés désignés aux termes de l'article 79 et qui, de ce fait, ne peuvent pas faire la grève. À cette étape, l'agent négociateur ne peut pas contester la liste en question. Au cours de l'année, huit demandes de ce genre ont été déposées par trois différents agents négociateurs.

B-13 Cette année, l'Alliance de la Fonction publique du Canada a été accréditée à titre de représentante des unités de négociation composées des employés membres de la catégorie du soutien administratif aux bases des Forces canadiennes de Goose Bay, Ottawa, Bagotville et Trenton. Elle a indiqué le recours à un bureau de conciliation au cas où les négociations avec l'employeur, à savoir le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes, aboutiraient à une impasse. Elle a choisi la même méthode dans le cas des employés relevant du même employeur et faisant partie des unités de négociation de la catégorie de l'exploitation à Saint-Jean, Montréal et Bagotville. À la fin de l'année, l'Alliance n'avait pas encore indiqué quelle méthode de règlement elle avait choisie dans le cas des unités de négociation formées des membres de la catégorie de l'exploitation travaillant à la BFC de Suffield, ni dans le cas des membres des catégories du soutien administratif et de l'exploitation travaillant à la BFC de Toronto.

B-14 La section locale 486 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui est l'agent négociateur accrédité à l'égard des employés relevant du Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes et faisant partie des unités de négociation comprises dans la catégorie de l'exploitation à la BFC d'Ottawa et au Centre médical de la Défense nationale, également situé à Ottawa, a indiqué l'arbitrage comme méthode de règlement des différends. La section

locale 206 du Syndicat des employés du secteur de la vente au détail et des secteurs commerciaux et industriels a, elle aussi, indiqué l'arbitrage dans le cas des employés membres de la catégorie de l'exploitation affectés à la BFC de Borden. Au terme de l'année, la méthode de règlement applicable aux membres de cette catégorie qui travaillent à la BFC de North Bay (Ontario) et qui sont représentés par le même agent, maintenant connu sous le nom officiel de section locale 206 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, n'avait pas encore été précisée. La section locale 397 du Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta a également indiqué l'arbitrage à l'égard des employés membres de la catégorie de l'exploitation affectés à la BFC de Calgary. La section locale 1979 du Syndicat des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce, qui a été accréditée vers la fin de l'année financière à titre de représentante des employés compris dans la catégorie de l'exploitation à la BFC de Trenton, a choisi l'arbitrage comme méthode de règlement des différends avec le Personnel des fonds non publics.

B-15 L'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio a précisé l'arbitrage à l'égard de l'unité de négociation du groupe de la radiotélégraphie dont le Conseil du Trésor est l'employeur. Après avoir reçu les relevés dressés par l'employeur, selon lesquels aucune désignation n'était proposée, la section locale 2656 du Syndicat canadien de la Fonction publique a indiqué l'arbitrage comme méthode de règlement des différends dans le cas des employés membres des unités de négociation des catégories du soutien administratif et de l'exploitation à l'Office national du film. L'arbitrage est la méthode qui, aux termes de la loi, s'applique aux cinq unités composées des membres de la catégorie du soutien administratif relevant du Service canadien du renseignement de sécurité, un nouvel employeur distinct. À la fin de l'année écoulée, l'Association du groupe de la navigation aérienne, qui représente l'unité de négociation des employés membres de ce groupe, n'avait pas encore précisé la méthode de règlement choisie.

B-16 Au cours de l'année, il a été demandé à la Commission de prendre acte d'un changement de méthode de règlement des différends dans le cas de 28 unités de négociation. Le tableau 3 de l'appendice fait état de ces changements ainsi que du nombre approximatif d'employés visés dans chaque cas. Le tableau 2 indique que, au terme de l'année, 94 unités avaient opté pour la conciliation et 54 pour l'arbitrage. Le tableau 4 montre les unités qui ont opté pour la conciliation, tandis que le tableau 5 fait état de celles qui ont opté pour l'arbitrage.

DÉSIGNATION DES PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

B-17 La définition d'«employé» donnée à l'article 2 de la Loi exclut de l'affiliation à une unité de négociation «une personne préposée à la

gestion ou à des fonctions confidentielles». En outre, cet article définit une telle personne comme quelqu'un qui est décrit dans un ou plusieurs des alinéas a) à g). En l'absence d'une entente entre les parties, la Commission détermine au moment de l'accréditation quelles personnes sont désignées au sens susmentionné. Par la suite, d'autres personnes peuvent être désignées en fonction de «listes de mise à jour» présentées par l'employeur. L'agent négociateur représentant l'unité en question peut s'opposer à la désignation des personnes dont les noms figurent sur ces listes. En pareil cas, la Commission tranche elle-même la question en se fondant généralement sur le rapport d'un examinateur qu'elle a elle-même nommé, ainsi que sur les preuves produites par les parties relativement à ce rapport.

B-18 Une liste de mise à jour peut contenir un ou plusieurs noms et, de façon générale, elle tient compte des remplacements, des changements apportés à l'organisation ou aux fonctions et responsabilités de certains postes. Au cours de l'année, le Conseil du Trésor a présenté 734 listes de ce genre à l'égard de 58 unités de négociation. Les employeurs distincts en ont présenté 12 visant quatre unités de négociation. Ordinairement, les listes de remplacements ne suscitent aucune objection de la part des agents négociateurs. Toutefois, ceux-ci s'opposent souvent aux nouvelles propositions visant à exclure des personnes des unités de négociation. Au cours de l'année, la Commission a chargé 12 examinateurs d'enquêter sur les fonctions et les responsabilités de 13 employés dont la désignation avait été proposée. Elle a également publié six décisions touchant 16 personnes ayant fait l'objet d'une telle proposition.

EMPLOYÉS DÉSIGNÉS DANS L'INTÉRÊT DE LA SÛRETÉ ET DE LA SÉCURITÉ DU PUBLIC

B-19 Les employés désignés en vertu de l'article 79 sont ceux auxquels il est interdit de participer à une grève parce que l'exercice de leurs fonctions est jugé nécessaire pour la sûreté et la sécurité du public. Au cours de l'année à l'étude, la Commission a reçu un total de 48 listes ou relevés d'employés désignés faisant partie de 56 unités de négociation. Toutes ces listes ont été présentées par le Conseil du Trésor, sauf deux qui émanaient de la Commission de l'énergie du Nord canadien et du Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale. Les agents négociateurs se sont opposés à toutes les listes, sauf à celle touchant l'unité de négociation du groupe des services d'imprimerie (non-surveillants), qui est représentée par le Conseil des unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada, et à quatre autres listes touchant les unités de négociation des groupes de la réglementation scientifique, des sciences physiques, de l'ergothérapie et de la physiothérapie, et de la psychologie, lesquels sont représentés par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada. Ces quatre dernières listes ont toutefois été présentées au cours des deux dernières

semaines de l'année, de sorte que le délai de présentation de l'avis d'opposition n'était pas encore expiré.

B-20 Aux termes de l'année écoulée, les employés désignés du groupe de la réparation des navires sur la côte ouest ont été informés de leur désignation. Le Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (d'Esquimalt, C.-B.) s'était opposé à toutes les désignations sauf à deux, mais à la suite d'une audience, la Commission a jugé que tous les employés de l'unité de négociation étaient des employés désignés. De même, à la suite de l'opposition que l'Alliance de la Fonction publique du Canada a formulée en réponse au relevé fourni par le Conseil du Trésor à l'égard des unités de négociation du groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes (surveillants et non-surveillants), la Commission a jugé que les fonctions de tous les employés étaient essentielles à la sûreté et à la sécurité du public.

B-21 L'Alliance de la Fonction publique du Canada a été l'agent négociateur le plus actif, ayant reçu des relevés d'employés désignés et s'y étant opposé dans le cas de 36 de ses unités de négociation. Le Conseil du Trésor a retiré une demande à laquelle l'Alliance s'était opposée et qui proposait la désignation de deux bibliothécaires du ministère des Affaires extérieures. Pour sa part, l'Alliance a retiré son avis d'opposition à une liste présentée par le Conseil du Trésor et proposant la désignation, pour des raisons de sûreté et de sécurité, de tous les employés compris dans les unités de négociation du groupe des pompiers (surveillants et non-surveillants). Elle a également retiré son avis formant opposition au relevé d'employés désignés faisant partie de l'unité de négociation de la catégorie de l'exploitation (non-surveillants) et travaillant pour la Commission de l'énergie du Nord canadien. À la fin de l'année écoulée, la Commission était en train d'informer les employés touchés de leur désignation.

B-22 L'affaire relative à l'opposition que l'Alliance de la Fonction publique du Canada avait formulée à l'égard de la liste présentée par le Centre de la sécurité des télécommunications du ministère de la Défense nationale à l'égard des opérateurs membres de l'unité de négociation de la catégorie du soutien administratif a été reportée à l'année suivante, tout comme les affaires ayant trait à l'opposition de l'Alliance aux listes d'employés du Conseil du Trésor faisant partie des unités de négociation suivantes:

Services d'imprimerie (surveillants)
Soutien de l'enseignement
Photographie
Dessin et illustrations
Inspection des produits primaires
Équipages de navires (surveillants et non-surveillants)

Mécanographie
Manoeuvres et hommes de métier (surveillants et non-surveillants)
Services correctionnels (surveillants et non-surveillants)
Communications
Commis aux écritures et aux règlements
Services hospitaliers (surveillants et non-surveillants)
Gardiens de phare (surveillants et non-surveillants)
Soutien technologique et scientifique
Achat et approvisionnement
Services d'information
Inspection technique
Techniciens divers
Soutien des sciences sociales
Programmes de bien-être social
Services divers (surveillants et non-surveillants)
Secrétariat, sténographie et dactylographie
Traitement mécanique des données

B-23 L'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a reçu du Conseil du Trésor un total de 14 listes d'employés désignés et, au terme de l'année financière, il s'était opposé à 10 de ces listes. Les listes en question touchaient les unités suivantes: sciences domestiques, médecine vétérinaire, recherche historique, chimie, sciences infirmières, génie et arpentage, service social, art dentaire, gestion des systèmes d'ordinateurs et pharmacie. De son côté, la Guilde de la marine marchande s'est opposée à la liste présentée par le Conseil du Trésor, laquelle proposait la désignation de tous les officiers de navire. Le Syndicat des employés professionnels et techniques s'est opposé aux listes présentées par le Conseil du Trésor à l'égard des groupes de la traduction, de la navigation aérienne et de la radiotélégraphie. Dans les deux derniers cas, l'affaire a été classée à la suite de scrutins de représentation qui ont abouti au remplacement de l'agent négociateur en question. L'Association du groupe de la navigation aérienne et l'Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio ont en effet été accréditées à titre de représentantes des employés des groupes de la navigation aérienne et de la radiotélégraphie respectivement.

PLAINTES

B-24 L'article 20 de la Loi exige que la Commission enquête sur les plaintes de «pratiques déloyales de travail» interdites par les articles 8, 9 et 10. Une plainte peut également être déposée contre l'employeur pour n'avoir pas donné effet à la décision d'un arbitre ou à une disposition d'une décision arbitrale. Lorsque la Commission fait droit à une plainte,

elle a le pouvoir d'ordonner que des mesures de redressement soient prises. Onze de ces plaintes ont été reportées de l'année précédente et 19 ont été reçues au cours de l'année écoulée.

B-25 Cinq des 11 plaintes reportées ont été retirées par les plaignants avec l'autorisation de la Commission, et quatre ont été rejetées à la suite d'une audience, faute de preuves à l'appui des allégations. Une des plaintes n'était toujours pas réglée à la fin de l'année, la Cour suprême du Canada ayant débouté l'Alliance de la Fonction publique du Canada de sa demande d'autorisation d'en appeler d'un jugement de la Cour fédérale. La Commission a fait droit à la dernière des plaintes reportées de l'année précédente. Après les avoir entendues, elle a rejeté quatre des 19 plaintes reçues au cours de l'année. Ces plaintes alléguaient qu'il y avait eu ingérence dans les activités du syndicat, que l'employeur avait refusé de rayer certaines observations figurant dans un rapport d'appréciation versé dans un dossier personnel, et que le délai prévu pour répondre à un grief avait été indûment prolongé.

B-26 Une plainte déposée par 13 employés alléguant que l'employeur usait de discrimination à leur égard parce qu'ils avaient été appelés à témoigner à une audience d'arbitrage a été mise au rôle pour être entendue au début de l'année prochaine. Une plainte alléguant que l'employeur s'était opposé à ce qu'un représentant syndical assiste à une entrevue aux fins d'examen de rendement a également été mise au rôle. Les 12 autres plaintes dont la Commission a été saisie étaient toutes en train d'être traitées à la fin de l'année. Il s'agissait d'allégations selon lesquelles l'employeur aurait refusé de recevoir des griefs, qu'il aurait harcelé des représentants syndicaux, qu'il n'aurait pas exécuté la décision d'un arbitre, qu'il se serait ingéré dans la présentation de griefs et d'observations syndicales et qu'il aurait retiré une offre de mutation après que l'employé en eut accepté les conditions.

DEMANDES DE RÉVISION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION

B-27 Sur demande, la Commission peut, conformément à l'article 25 de la Loi, examiner, annuler ou modifier une décision antérieure ou une ordonnance émanant d'elle. Six demandes de ce genre ont été présentées au cours de l'année. Toutes ces demandes, sauf une, ont été rejetées, tandis que deux ont été renvoyées à la Cour d'appel fédérale. Dans ces deux cas, la Cour a de nouveau renvoyé les questions à la Commission pour que celle-ci rende une décision conforme à ses directives. La plus importante de ces affaires était une demande que le Conseil du Trésor avait présentée en vue de faire réviser une décision dans laquelle la Commission rejetait les propositions de l'employeur qui voulait faire

exclure des employés en tant que préposés à la gestion et à des fonctions confidentielles pour le motif qu'ils s'occupaient des griefs à divers paliers de la procédure. La demande a été rejetée. L'affaire a été renvoyée à la Cour d'appel fédérale qui l'a renvoyée à son tour à la Commission en lui donnant des directives sur la décision à rendre. Par la suite, la Commission a rendu une décision dans laquelle elle a désigné les personnes que l'employeur avait proposé d'exclure. (Voir les paragraphes J-6 et J-9 du présent rapport).

DEMANDES DE PROLONGATION DE DÉLAI

B-28 Trois demandes de prolongation du délai de présentation des griefs ont été reportées de l'année précédente. L'une d'elle a été agréée, une autre a été retirée à la demande du requérant et la troisième a été rejetée par la Commission. Au cours de l'année, la Commission a été saisie de sept demandes dont six visaient à faire prolonger le délai de présentation des griefs. Trois de ces demandes ont été rejetées et une autre, après avoir été rejetée, a été renvoyée à la Cour d'appel fédérale qui l'a renvoyée à son tour à la Commission. Conformément aux directives de la Cour, la Commission a réexaminé l'affaire et a accordé au requérant une prolongation de délai pour lui permettre de présenter un grief.

AFFAIRES DIVERSES (ARTICLE 18 DE LA LOI)

B-29 La Commission se fonde sur l'article 18 de la Loi pour décider des allégations de violation d'autres articles dans les cas où la Loi ne prévoit aucune méthode précise de réparation. Deux demandes ont été reportées de l'année précédente et 13 ont été présentées au cours de l'année à l'étude, dont huit par l'Alliance de la Fonction publique du Canada.

B-30 Dans un cas, l'Alliance demandait à la Commission de rendre, à l'intention du Conseil du Trésor, une ordonnance concernant la façon dont les griefs en matière de classification étaient traités. Le Conseil du Trésor a soulevé un déclinatoire, alléguant que l'article 90 de la Loi ne s'appliquait pas à ce genre de griefs. La Commission a mis l'affaire au rôle pour le début de la prochaine année financière afin d'entendre les observations des parties sur la question de compétence et, le cas échéant, sur le fond de l'affaire. Deux autres demandes présentées par l'Alliance étaient en train d'être traitées à la fin de l'année. Dans un cas, il était allégué que, du fait d'avoir déposé les chèques de paie de nouveaux employés directement à la banque, la Commission d'énergie du Nord canadien avait violé l'article 28 de la convention collective des employés non surveillants faisant partie de la catégorie de l'exploitation. Dans l'autre cas, il était allégué que le Conseil de recherches en sciences humaines n'avait pas négocié de bonne foi.

B-31 Cette année, l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada a présenté quatre demandes. Dans les quatre cas, il s'opposait à la désignation de personnes qui, selon le Conseil du Trésor, étaient préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Vers la fin de l'année, le Conseil du Trésor a présenté une demande ayant trait à un grief qu'un employé avait renvoyé à l'arbitrage parce qu'il avait été congédié, grief que la Commission avait laissé en suspens après que les parties se furent entendues sur les termes d'une entente. Cette demande était en train d'être traitée à la fin de l'année.

C

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES GRIEFS

C-1 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit une procédure de règlement des griefs servant à résoudre les différends qui résultent de l'application ou de l'interprétation d'une convention collective ou de l'application d'une mesure disciplinaire. Les modalités d'application de cette procédure sont exposées dans le Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P. Les parties peuvent aussi établir leur propre procédure par la voie de la négociation collective; cette procédure a alors la priorité sur celle définie dans le Règlement de la Commission. Ce n'est que lorsqu'un litige n'est pas encore résolu au dernier palier de la procédure de règlement des griefs qu'un règlement exécutoire peut être imposé par un arbitre, en vertu de la Loi.

C-2 Aux termes de l'article 90 de la Loi, un employé a le droit, sous certaines conditions, de présenter un grief du premier au dernier palier de la procédure au sein d'un ministère ou d'un organisme de l'administration centrale, ou d'un employeur distinct visé par la Loi. Selon l'article 91 de la Loi, il existe deux groupes de griefs arbitrables. Le premier groupe, qui est défini à l'alinéa 91(1)a), comprend les griefs relatifs à l'application ou à l'interprétation d'une convention collective. Dans ce cas, pour renvoyer le grief à l'arbitrage, l'employé en cause doit d'abord obtenir l'autorisation de son agent négociateur. Le second groupe, qui est défini à l'alinéa 91(1)b), comprend les griefs découlant «d'une mesure disciplinaire entraînant le congédiement, la suspension, ou une peine pécuniaire». L'employé n'a alors pas besoin d'obtenir l'autorisation de son agent négociateur pour renvoyer ce genre de grief à l'arbitrage. Ce groupe englobe aussi les griefs présentés par des employés qui ne sont pas représentés par un agent négociateur. C'est le cas notamment des personnes préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Au cours de l'année visée, 469 griefs ont été renvoyés à l'arbitrage , 285 en vertu de l'alinéa 91(1)a) et 176 en vertu de l'alinéa 91(1)b). En vertu de l'article 98 de la Loi, il existe un autre groupe de griefs qui ont trait aux politiques et peuvent être renvoyés à l'arbitrage. La Commission a reçu cette année huit renvois de ce genre et trois autres ont été reportés de l'année dernière. Le tableau 9 fait état du nombre de griefs renvoyés à l'arbitrage chaque année en vertu des divers alinéas depuis que la Commission existe. Sur les 469 griefs reçus cette année, environ 65 pour 100 ont été présentés par l'Alliance de la Fonction publique, 21 pour 100 par l'Association du contrôle du trafic aérien et 14 pour 100 émanaient d'autres sources.

C-3 Au 1er avril 1984, le nombre total de griefs renvoyés à l'arbitrage et non encore réglés était de 2 567. Au cours de l'année, la Commission en a réglé 2 184 et, bien que 469 griefs supplémentaires lui aient été présentés jusqu'au 31 mars 1985, seulement 852 n'ont pas encore été réglés (voir le tableau 10 du présent rapport).

C-4 Le principal employeur, le Conseil du Trésor, ainsi que la plupart des employeurs distincts et des agents négociateurs ont leur siège social à Ottawa. C'est pourquoi il est parfois plus pratique de tenir des audiences d'arbitrage dans cette ville. Il arrive souvent, toutefois, qu'en raison du lieu de résidence de l'employé s'estimant lésé et des témoins, il soit nécessaire ou préférable de tenir une audience le plus près possible de l'endroit d'où émane le grief. La Commission tient toujours compte des préférences des parties. Pendant l'année, outre les audiences qui ont eu lieu à Ottawa, la Commission a tenu des audiences dans les localités mentionnées ci-dessous.

Alberta:	Calgary, Edmonton, Medicine Hat
Colombie-Britannique:	Abbotsford, Agassiz, New Westminster, Surrey, Vancouver, Victoria
Manitoba:	Steinbach, Winnipeg
Nouveau-Brunswick:	Bathurst, Campbellton, Fredericton, Moncton
Terre-Neuve:	Cornerbrook, Goose Bay, Saint-Jean
Territoires du Nord-Ouest:	Yellowknife
Nouvelle-Écosse:	Antigonish, Darmouth, Halifax, Kentville
Ontario:	Guelph, Hamilton, Kingston, London, Pembroke, Sarnia, Toronto, Warkworth
Île-du-Prince-Édouard:	Charlottetown, Summerside
Québec:	Chicoutimi, Compton, Cowansville, Granby, Laval, Mirabel, Montréal, Québec, Rouyn, Saint-Jean, Saint-Jérôme, Shawinigan, Senneterre, Trois-Rivières
Saskatchewan:	Saskatoon, Swift Current, Regina

VOLUME DES RENVOIS À L'ARBITRAGE ET LEUR LIQUIDATION

C-5 L'un des principaux objectifs de la Commission pendant l'année était de réduire l'arriéré des griefs à régler dont l'audition et la résolution constituaient l'élément le plus important de son volume de

travail. Par conséquent, la Commission a continué à appliquer la politique instaurée en 1983, qui consistait à encourager les parties, en particulier le Conseil du Trésor et l'Alliance de la Fonction publique, à examiner les renvois à l'arbitrage en suspens afin de déterminer s'il était possible de les régler avant qu'ils ne soient mis au rôle. Ainsi, les intéressés évitent, dans la mesure du possible, le retrait d'affaires déjà inscrites et contribuent à une meilleure utilisation des ressources financières et humaines.

C-6 Cette initiative a eu un certain succès dans le cas des deux parties principales. Des 318 affaires mises au rôle, 47 pour 100 ont été retirées à la suite de consultations des parties, surtout grâce à des ententes. Cependant, dans le cas de l'AFPC, qui était l'agent négociateur de l'employé ou des employés en cause dans 180 affaires mises au rôle, 34 pour 100 seulement de celles-ci ont été réglées et retirées avant l'audition.

C-7 La Commission se réjouit évidemment lorsque les parties en arrivent elles-mêmes à une entente, et ce, à n'importe quelle étape de la procédure. Elle reconnaît en outre que, dans certains cas, il n'est pas réaliste de s'attendre à ce que les parties s'entendront avant que leurs avocats ne se soient rendus sur les lieux pour les interroger ainsi que les témoins. Nous avons toutefois bon espoir que l'on peut faire en sorte que le nombre d'ententes conclues à la dernière minute diminue encore davantage. Dans le cas contraire, la Commission pourrait se voir obligée de déroger à sa courtoisie habituelle et de mettre au rôle des griefs renvoyés à l'arbitrage, et ce, sans consulter les parties intéressées.

RÈGLEMENT DES GRIEFS DÉCOULANT DE LA GRÈVE DU GROUPE CR

C-8 Au cours de l'année, certains griefs renvoyés à l'arbitrage ont été réglés de façon particulièrement satisfaisante, notamment les griefs reliés à des mesures disciplinaires prises par l'employeur par suite d'une grève de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements, à l'automne 1980.

C-9 En fait, le Conseil du Trésor, qui avait prévu des activités illégales dans le cadre d'une éventuelle grève nationale de l'unité de négociation des commis aux écritures et aux règlements avait publié, à l'intention de son personnel de direction, une directive nationale établissant une échelle de mesures disciplinaires à prendre et la procédure à suivre avant et après leur application. Dans une décision concernant environ 20 employés s'estimant lésés travaillant à Vancouver et qui avaient reçu chacun une journée de suspension, l'arbitre de la Commission avait jugé que la mesure disciplinaire prise à leur égard

était justifiée et qu'elle était comparable à celle imposée au début à d'autres employés de la même unité qui avaient pris part à des activités semblables ou même plus graves dans d'autres régions du pays. Il a toutefois été établi que les mesures que leurs collègues de la région de Québec s'étaient vu appliquer ont tout simplement été annulées ou encore réduites à des réprimandes écrites, même en l'absence de circonstances atténuantes. L'arbitre a estimé que, par cette application inégale de mesures disciplinaires, l'employeur s'était rendu coupable de discrimination. En conséquence, il a remplacé par une réprimande écrite la suspension d'une journée imposée aux employés en cause à Vancouver, pour que soit appliquée la même mesure disciplinaire que dans le cas des employés de Québec.

C-10 La Cour d'appel fédérale a infirmé la décision de l'arbitre pour le motif que celui-ci n'avait pas compétence pour examiner l'accusation de discrimination. Sa compétence se limitait au fait de pouvoir juger si les mesures disciplinaires, à savoir la suspension des employés s'estimant lésés, étaient justifiées au moment où elles ont été prises. La conclusion de l'arbitre voulant que l'employeur s'était rendu coupable de discrimination à l'égard des employés en cause en leur imposant des mesures n'avait donc aucun rapport avec la question dont l'arbitre était saisi. En juin 1984, la Cour suprême du Canada a rejeté une demande qui lui avait été adressée en vue d'en appeler du jugement de la Cour d'appel fédérale.

C-11 Quelque 1 500 employés avaient choisi de suivre la procédure normale en présentant leur grief à l'arbitrage. À la lumière du jugement de la Cour d'appel fédérale, l'AFPC a informé ces employés par écrit, en janvier 1985, qu'elle ne les représenterait plus dans cette affaire. Dans une lettre datée du 8 février 1985, la Commission a demandé au même groupe d'employés de lui signaler avant le 6 mars 1985 s'ils désiraient poursuivre leurs griefs jusqu'à l'audition, et ce, sans l'appui de leur agent négociateur. Quelques-uns seulement ont répondu par l'affirmative. Par conséquent, 1 278 griefs ont été réglés par une décision datée du 20 mars 1985 et les autres ont été tranchés au début de l'année suivante.

C-12 Quelque 8 500 mesures disciplinaires imposées par l'employeur par suite de la même grève ont été examinées selon une procédure spéciale. Ainsi, les griefs ont été renvoyés à des comités ministériels qui devaient tenter d'en venir à une entente concernant le caractère approprié des mesures disciplinaires prises par l'employeur. Avec l'approbation des parties, le président de la C.R.T.F.P. a nommé le vice-président M. J.-M. Cantin médiateur-arbitre, et lui a confié la tâche de trancher les affaires sur lesquelles les comités avaient achoppé. Au 31 mars 1985, il ne restait plus que 125 affaires à régler.

AFFAIRES D'ARBITRAGE ÉMANANT DE POSTES CANADA

C-13 Au début de l'année visée, il restait 460 affaires non résolues émanant d'employés représentés par le Syndicat des postiers du Canada. Ces griefs avaient été présentés avant la conversion du ministère des Postes en une société d'Etat (Postes Canada) le 16 octobre 1981.

C-14 Tout au long de l'année 1984-1985, la Commission a concentré ses efforts pour mettre ces affaires au rôle et a insisté pour que les parties s'entendent à l'amiable. Dans la plupart des cas, les griefs ont été réglés et retirés au cours de la première moitié de l'année, après leur mise au rôle, mais avant la date de l'audience même. Afin d'accélérer le processus, la Commission a mis au rôle 53 affaires émanant du SPC, à Victoria, et 27 à Surrey. À Victoria, un certain nombre de causes ont été entendues et les parties ont accepté de régler et de retirer toutes les autres affaires à Victoria et à Surrey en se fondant sur les décisions rendues dans ces cas. La décision dans laquelle ces griefs ont été rejetés a été rendue en mars 1985 et les affaires mises au rôle à Surrey ont été retirées avant la fin de l'année financière.

C-15 À la fin de décembre 1984, il restait 230 griefs à régler émanant des membres du SPC de la province de Québec. Tous, sauf 65, ont toutefois été réglés et retirés à la toute fin de l'année visée, et le reste au cours du mois d'avril 1985. L'arriéré des griefs en Ontario et dans les quatre provinces de l'Ouest a été réglé et retiré sans audition. Un mois après la fin de l'année 1984-1985, la Commission avait donc résolu toutes les affaires d'arbitrage émanant de Postes Canada.

ARBITRAGE RAPIDE

C-16 Ces derniers temps, un certain nombre d'agents négociateurs, le Secrétariat du Conseil du Trésor et la Commission ont discuté officieusement la possibilité d'adopter une procédure d'arbitrage rapide. La Commission a démontré à tout moment sa volonté de travailler avec les parties intéressées afin de concevoir une formule qui réponde aux exigences des parties, de la Commission et de la Loi. Sous l'égide du Conseil national mixte et des parties mêmes, ces discussions ont abouti à une réunion de représentants de l'AFPC, de l'IPFPC, du Conseil du Trésor et de la CRTFP qui a eu lieu en mars 1985. D'autres discussions à ce propos sont prévues pour l'année prochaine.

D

AFFAIRES D'ARBITRAGE DES DIFFÉRENDS

D-1 La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique prévoit, en cas d'impasse, deux méthodes pour résoudre les différends que connaissent les parties au cours de la négociation d'une convention collective. L'une consiste à renvoyer à un bureau de conciliation les questions en suspens pour lesquelles la Commission a compétence, avec la possibilité de déclencher une grève légale après le dépôt du rapport du conciliateur. L'autre est de renvoyer à l'arbitrage les questions en litige à l'égard desquelles la Commission peut rendre une décision exécutoire. Avant de donner une mise en demeure de négocier et d'engager une série de négociations, les agents négociateurs choisissent l'une de ces méthodes pour chaque unité. La méthode choisie peut être modifiée pour chacune des séries de négociations ultérieures. Au cours de l'année écoulée, après que les unités de négociation eurent cessé d'être assujetties aux contrôles imposés par la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, la négociation collective a repris et des conflits d'intérêts étaient de nouveau renvoyés à l'arbitrage, et ce pour la première fois depuis l'été de 1982.

D-2 La Commission a reçu neuf demandes d'arbitrage de différends visant huit unités de négociation. Deux de ces demandes ont été présentées au nom du groupe de l'architecture et de l'urbanisme, dont l'employeur est le Conseil du Trésor. La C.R.T.F.P. a décidé qu'elle n'avait pas la compétence pour examiner la première demande parce que les parties n'avaient pas épuisé tous les recours de la négociation collective. Après des pourparlers supplémentaires et la nomination d'un conciliateur, une deuxième demande d'arbitrage était faite et, à la fin de l'année, aucune décision n'avait encore été rendue. Une demande, présentée par l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada au sujet des employés membres de l'unité de négociation du groupe du commerce, et dont l'employeur est le Conseil du Trésor, était également en suspens. Une autre encore, faite par ce même agent, mais cette fois au nom des employés compris dans le groupe de la médecine, et dont l'employeur est aussi le Conseil du Trésor, n'avait pas encore fait l'objet d'une audition à la fin de l'année.

D-3 Des quatre décisions rendues au cours de l'année, trois visaient un employeur distinct, soit le Centre de la sécurité des télécommunications, au ministère de la Défense nationale. La quatrième concernait une demande soumise par le Conseil du Trésor à titre d'employeur des membres de l'unité de négociation représentant le groupe des

économistes, sociologues et statisticien(ne)s. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien a retiré sa demande d'arbitrage avant qu'une audition n'eût été fixée en raison de la signature d'une convention collective avec le Conseil du Trésor.

D-4 L'attitude que la Commission devrait adopter à la suite de la levée des contrôles a été soulevée à maintes reprises au cours des affaires d'arbitrage de différends entendues cette année. Dans deux affaires, l'employeur a soutenu que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public était encore en vigueur. Il a prétendu que l'article 12 de cette loi continuait d'empêcher le «rattrapage» des augmentations perdues ou le redressement des disparités salariales entre les membres d'une unité de négociation et les employés de l'extérieur ou d'autres fonctionnaires, découlant les unes et les autres de l'application de la Loi. En réponse à ces allégations, la Commission a signalé que, d'après les données qui lui ont été transmises, les membres des unités de négociation en question s'en étaient portés mieux que leurs confrères de l'extérieur pendant la période d'application de la Loi et que, par conséquent, l'interprétation de l'employeur ne s'appliquait à aucun fait réel. Même si la Commission a mis en doute l'exactitude de cette interprétation, elle n'a pas eu à se prononcer à ce sujet.

D-5 En outre, certaines observations plus générales ont été faites à la Commission concernant la valeur de diverses formules d'établissement de la rémunération après la levée des contrôles. Dans un cas, la Commission a émis l'opinion qu'il était particulièrement important d'examiner toute comparaison valable avec l'extérieur dès que possible une fois que le programme des «6 et 5%» aura cessé de s'appliquer à une unité de négociation déterminée. Cette comparaison permettrait d'établir l'existence de tout écart salarial majeur entre des emplois comparables à l'intérieur et à l'extérieur de la Fonction publique, et de le supprimer ou de le réduire, si nécessaire.

D-6 Dans une autre affaire, la Commission a exprimé ses craintes concernant la fréquence avec laquelle l'agent négociateur, l'Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s, et le Conseil du Trésor avaient eu recours à l'arbitrage pour l'unité de négociation représentant ce groupe professionnel. Elle a déclaré que, pour rendre sa décision, elle avait dû tenir compte de cette dépendance apparente vis-à-vis de l'arbitrage. Cette méthode ne visait pas à supplanter la négociation collective à titre de mode d'établissement principal des nouvelles conditions de travail, la responsabilité à cet égard étant d'abord confiée aux parties. La Commission a averti ces dernières, ainsi que tous les autres participants à la négociation collective dans la Fonction publique, de ne pas considérer l'arbitrage comme une solution «toute faite» et offrant des résultats prévisibles. Ils ne doivent pas s'imaginer que, par l'effet d'une sorte de réflexe conditionné, la Commission traduirait nécessairement dans ses décisions les nouvelles conditions de travail

d'autres unités de négociation, qu'elles soient adoptées à la table des négociations, ou à l'arbitrage.

D-7 Au cours de l'automne, une série de rencontres ont eu lieu, à la demande de la Commission, entre le président suppléant et les cadres supérieurs de la C.R.T.F.P., d'une part, et les représentants des employeurs et des agents négociateurs, d'autre part, afin d'examiner diverses questions litigieuses de pratique et de procédure devant le tribunal d'arbitrage. À la suite de ces consultations, plusieurs changements ont été annoncés en janvier 1985.

D-8 Certains de ces changements portaient sur les relations entre les arbitres et le Bureau de recherches sur les traitements. En résumé, le B.R.T. fournira périodiquement au président suppléant les listes des publications distribuées aux parties à la négociation et fera parvenir, sur demande, à lui ou aux membres du groupe d'arbitrage, les publications proprement dites. Pendant que les arbitres sont saisis d'un différend, les agents du B.R.T. ne pourront, sous aucun prétexte, leur faire connaître leurs opinions personnelles sur les interprétations possibles ou la clarification des données du Bureau. Ils aideront le président suppléant, si ce dernier le demande, pour des questions de recherche et de calculs. La Commission s'appuiera seulement sur les documents que le B.R.T. a fournis ou fournira aux parties à la négociation.

D-9 La lettre type demandant aux parties d'inclure certaines données dans leurs observations écrites n'est plus utilisée. Les parties sont maintenant libres de se limiter aux données et aux arguments qu'elles jugent utiles pour soutenir leurs positions respectives. Toute partie qui se propose de mettre en doute la compétence de la Commission, ou de citer des témoins à comparaître est priée de l'indiquer dans sa présentation écrite. Le choix des personnes au sein de chacun des groupes représentant les intérêts de l'employeur et ceux des employés revient à la Commission, mais les parties peuvent signaler leur préférence à cet égard au président suppléant ou au secrétaire-greffier, quelle que soit la nature de la demande d'arbitrage.

D-10 Il y a eu parfois de l'incertitude quant à savoir quelle partie devrait parler la première à une audience. Afin d'aider les parties à préparer leurs observations écrites, le président suppléant tranchera cette question pour chaque demande en tenant compte du nombre et de la nature des propositions faites par chacune.

D-11 Le principe qui autorise les échanges entre les parties et les membres des groupes avant le début de l'audience, mais non après, est encore valable. Cependant, si au cours de ses délibérations, la Commission demande aux parties de lui fournir des données supplémentaires, chaque membre des groupes pourra communiquer, selon les circonstances, avec la partie dont il ou elle représente les intérêts.

E

CONCILIATION, MÉDIATION ET EXAMENS

E-1 La Loi sur les restrictions salariales du secteur public a prorogé de deux ans les conventions collectives qui étaient en vigueur au 29 juin 1982. Par conséquent, la négociation collective entre les différents employeurs et agents négociateurs pouvait reprendre au début de juillet 1984.

E-2 Six conventions collectives prorogées en vertu de la Loi sur les restrictions salariales et liant deux employeurs et quatre agents négociateurs ont expiré le 30 juin 1984. Au 31 mars, date qui marquait la fin de l'année financière à l'étude, la plupart des unités de négociation avaient cessé d'être assujetties aux contrôles. Néanmoins, la charge de travail prévue en ce qui a trait à la négociation collective ne s'est pas matérialisée.

E-3 Le principal employeur, le Conseil du Trésor, ainsi que les deux agents négociateurs représentant la majorité des unités de négociation, soit l'Alliance de la Fonction publique du Canada et l'Institut professionnel de la Fonction publique du Canada, ont engagé des discussions sur plusieurs questions. Signalons entre autres la négociation d'une convention cadre dont les conditions d'emploi s'appliqueraient à un certain nombre d'unités de négociation. Bien entendu, ce projet a eu des répercussions sur le déroulement des négociations touchant des unités distinctes et même si des négociations ont eu lieu, certaines ont abouti à des impasses qui ont nécessité l'intervention d'un tiers.

CONCILIATION ET MÉDIATION

E-4 Six agents de conciliation ou médiateurs, tous membres de la Commission, ont été nommés. Dans le cas de quatre des impasses qui ont donné lieu à ces nominations, des employeurs distincts étaient en cause. À une occasion, les efforts de médiation entrepris l'an dernier ont dû se poursuivre après que le Président de la Commission eut décidé de ne pas établir de bureaux de conciliation à l'égard des unités de négociation de la catégorie technique, de la catégorie de l'exploitation et de la catégorie du soutien administratif regroupant des employés de l'administration centrale du Personnel des fonds non publics, à Ottawa. Bien qu'aucune nomination officielle n'eût été effectuée, le directeur des Services de médiation a tenté, avec le consentement des parties, de les aider à sortir de l'impasse. Un mémoire d'entente a été signé, mais

celui-ci n'a pas été ratifié par les membres des unités de négociation. À la suite d'une grève de trois jours et d'autres efforts de médiation, un règlement est intervenu au début d'octobre 1984.

BUREAUX DE CONCILIATION

E-5 La Commission a reçu cinq demandes d'établissement de bureaux de conciliation, dont quatre visaient des unités de négociation dont les membres travaillaient pour des employeurs distincts. Le Centre de la sécurité des télécommunications, qui relève du ministère de la Défense nationale, est l'employeur des membres de la catégorie technique et du soutien administratif (non-opérateurs), tandis que le Personnel des fonds non publics des Forces canadiennes est l'employeur des employés de la catégorie de l'exploitation travaillant à la base des Forces canadiennes de Valcartier, ainsi que des employés compris dans la catégorie du soutien administratif affectés à la base de Kingston. L'autre demande concernait le groupe de l'architecture et de l'urbanisme, dont le Conseil du Trésor est l'employeur. L'audition du bureau de conciliation établi à l'égard du groupe de la réparation des navires, côte ouest, dont le Conseil du Trésor est l'employeur, a donné lieu à un règlement entre les parties, sans qu'il y ait eu besoin de rédiger un rapport officiel.

EXAMENS

E-6 Le personnel de la Commission a effectué 19 examens portant sur les personnes dont l'exclusion de l'unité de négociation était proposée parce qu'elles étaient préposées à la gestion ou à des fonctions confidentielles. Dans neuf de ces affaires, les parties ont retiré soit leur proposition, soit leur opposition. En outre, 98 demandes de désignation ont été retirées avant l'examen, dans de nombreux cas, avec l'aide du personnel des Services de médiation. À la fin de l'année étudiée, toutefois, il restait encore un nombre considérable d'affaires à examiner. En effet, les parties hésitaient à procéder à un examen avant que la cour n'eût rendu de décision sur les exclusions proposées en vertu de l'alinéa e) de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique.

E-7 La situation décrite ci-dessus découlait de deux décisions de la Commission portées en appel devant la Cour d'appel fédérale par l'employeur, c'est-à-dire le Conseil du Trésor. La première décision a été rendue le 4 mai 1983, à l'égard de quelque 260 employés au niveau PM-2 membres de l'unité de négociation de l'administration des programmes. La deuxième décision a été rendue le 9 août 1983 et visait 11 employés des Parcs Canada, dont certains étaient compris dans le groupe de l'administration des programmes et d'autres dans celui de la catégorie technique.

E-8 Dans chaque affaire, l'employeur avait proposé l'exclusion des employés en cause parce qu'ils avaient été chargés de s'occuper officiellement des griefs des employés, au nom de l'employeur, et qu'ils avaient tous été désignés au premier palier de la procédure de règlement des griefs. La Cour a jugé que la Commission avait commis une erreur de droit lorsque, après avoir déterminé que les personnes en question avaient été investies des pouvoirs nécessaires, et que les renseignements pertinents avaient été dûment communiqués aux parties, elle avait mis en doute le bien-fondé de la décision et de la mesure de l'employeur. Dans un jugement rendu le 31 janvier 1985, la Cour a infirmé les décisions de la Commission et lui a renvoyé les affaires, lui indiquant également comment procéder. L'agent négociateur, l'Alliance de la Fonction publique du Canada, a alors demandé l'autorisation d'interjeter appel de cette décision devant la Cour suprême du Canada, autorisation qui lui a été refusée par un arrêt de la Cour daté du 4 avril 1985. (Voir les paragraphes J-6 et J-9 du présent rapport.)

F

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS DE LA COMMISSION AUTRES QUE LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DES GRIEFS ET DES DIFFÉRENDS

DEMANDES PRÉSENTÉES EN VERTU DE L'ARTICLE 33 DE LA LOI

F-1 Une demande a été présentée en vertu de l'article 33 de la Loi, afin que la Commission détermine si l'employeur avait illégitimement ou non exclu deux employés du groupe de la réparation des navires, pour les inclure dans l'unité de négociation du groupe des manoeuvres et hommes de métier. Ces employés avaient été classifiés préposés à l'entretien des moteurs et de l'équipement mécanique jusqu'au jour où l'employeur les avait reclassifiés et mutés de leur lieu de travail, situé au chantier maritime d'Esquimalt, à une installation de réparation de navires située à Victoria. L'employeur prétendait qu'à partir du moment où ils avaient été reclassifiés et mutés à un autre lieu de travail, ces employés avaient cessé d'être membres du groupe de la réparation des navires et appartenaient plutôt au groupe des manoeuvres et hommes de métier. L'employeur a également soutenu que la Commission n'était pas compétente pour instruire la demande, puisque la répartition des fonctions et la classification des postes relevaient de l'autorité de l'employeur.

F-2 Dans sa décision, la Commission a souligné que l'employeur détient l'autorité exclusive en matière de classification, mais qu'elle possède le pouvoir exclusif, aux termes de l'article 33, de déterminer l'unité de négociation à laquelle appartient un employé donné. La Commission ne peut participer au processus de classification, mais elle peut comparer les fonctions exercées par les employés aux fonctions décrites dans la définition du groupe, laquelle figure au certificat d'accréditation de l'agent négociateur responsable de l'unité de négociation concernée. Après avoir effectué une telle comparaison, la Commission a conclu que les employés exerçaient effectivement les fonctions décrites dans la définition du groupe de la réparation des navires et qu'ils avaient été inclus à bon droit dans ce groupe - ***Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt) et le Conseil du Trésor*** (1984) 5 Décisions de la CRTFP 38 (dossier de la Commission nº 147-2-25).

F-3 Dans une deuxième demande présentée en vertu de l'article 33 de la Loi, la Commission a examiné si un préposé aux distributeurs automatiques était un employé au sens où l'entend la Loi et s'il devrait être inclus dans l'unité de négociation. Ce préposé avait été embauché par le Personnel des Fonds non publics, pour approvisionner et assurer l'entretien des distributeurs automatiques installés dans une base des Forces armées canadiennes. Au début, il était rémunéré en vertu d'un contrat qui prévoyait une commission de huit pour cent sur les ventes. Cette entente a été renégociée, afin que l'intéressé puisse recevoir un traitement annuel de 12 000 $ plus huit pour cent du chiffre des ventes brutes excédant 12 500 $ par mois. Toutefois, ayant estimé que cette disposition contrevenait à la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, on a ordonné à l'employeur de rémunérer ledit préposé en fonction des dispositions du contrat initial. La Commission a jugé que ce préposé ne répondait pas à la définition d'«employé» qui figure dans la Loi, puisque cette définition exclut toute personne dont la rémunération consiste en des honoraires ou est en rapport avec le revenu d'un bureau. Par conséquent, le préposé aux distributeurs automatiques ne pouvait être considéré comme un employé aux fins de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique et, de ce fait, il ne pouvait être inclus dans l'unité de négociation - *L'Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973) et Personnel des Fonds non publics, Forces canadiennes* (dossier de la Commission nº 147-18-28).

DÉSIGNATION D'EMPLOYÉS EN VERTU DE L'ARTICLE 79 DE LA LOI

F-4 Au cours de l'année financière 1984-1985, la Commission a instruit des affaires se rapportant à l'article 79 de la Loi, et ce, pour la première fois depuis que la Cour d'appel fédérale a examiné ses pouvoirs aux termes de ce même article dans le cadre de l'affaire *La Reine chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor c. L'Association canadienne du contrôle du trafic aérien* (1982) 2 C.F. 475. Dans cette décision, confirmée par la Cour suprême du Canada, [1982] 1 Res 696, la Cour d'appel a jugé que la Commission ne peut effectuer une désignation en se fondant sur les fonctions que, à son avis, un employé devrait être tenu d'exercer en cas de grève. L'article 79, de par son libellé, ne confère à la Commission que le pouvoir de déterminer quels sont les employés ou catégories d'employés dont les fonctions, en tout ou en partie, sont nécessaires pour la sûreté et la sécurité du public, au moment où elle en décide. C'est sur cette base que la Commission a examiné l'affaire *Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt, C.-B.) et Conseil du Trésor* (dossier de la Commission nº 181-2-182) et qu'elle a désigné tous les employés du groupe de la réparation des navires. Ces employés s'occupent de l'entretien et de la réparation des navires des Forces

armées canadiennes; or, la sûreté et la sécurité du public exigent que les forces navales soient en tout temps prêtes à prendre la mer.

F-5 Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor* - Groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes (surveillants et non-surveillants) (dossier de la Commission nº 181-2-173), la Commission a étudié la question du fardeau de la preuve, ainsi que le sens du mot «public» utilisé dans les affaires se rapportant à l'article 79. Elle a rejeté la thèse de l'employeur suivant laquelle le fardeau de la preuve incombe à l'agent négociateur sous le régime de l'article 79 de la Loi. En arrivant à sa décision, la Commission s'est référée à la règle de droit générale voulant que le fardeau de la preuve incombe à la partie qui fait une affirmation, à moins que la matière en question ne relève particulièrement du domaine des connaissances de l'autre partie. Aux termes de l'article 79 de la Loi, c'est l'employeur qui affirme que les personnes dont on a proposé la désignation exercent effectivement des fonctions nécessaires à la sûreté ou à la sécurité du public. L'exception à la règle de droit générale ne s'applique pas dans ce cas, puisque l'employeur est mieux placé que l'agent négociateur pour évaluer les fonctions exercées par ses employés. Dès lors, la Commission a jugé que, d'après l'article 79, le fardeau de la preuve incombe à l'employeur. Après examen du sens du mot «public» figurant à l'article 79, la Commission est tombée d'accord avec les parties que ce mot se rapporte à tout le monde, y compris les fonctionnaires fédéraux.

F-6 La Commission a conclu que les membres du Groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes font fonctionner des machines qui assurent le chauffage, la ventilation, le traitement des matières d'égout et l'approvisionnement en eau potable dans les immeubles de l'État. Le rôle des employés dont on a proposé la désignation est de contrôler les températures dans ces immeubles, afin de permettre aux employés d'y oeuvrer et au public de visiter ces bâtiments si l'occasion se présente. La Commission a conclu que si les fonctions assignées à ces employés dont on a proposé la désignation n'étaient pas exercées, l'air dans ces immeubles se détériorerait au point de compromettre la sûreté et la sécurité des personnes susceptibles de s'y trouver à un moment quelconque. Par conséquent, la Commission a décidé de désigner les membres du groupe du chauffage, de la force motrice et de l'opération de machines fixes qui ont été proposés par l'employeur puisque l'exercice de leurs fonctions est nécessaire pour la sûreté et la sécurité du public.

PRATIQUES DÉLOYALES

F-7 Le droit d'un employé de présenter des griefs a été examiné par la Commission à l'occasion d'une plainte présentée en vertu de l'article 20 de la Loi. Dans l'affaire *Jacob de Groot et Gérard Bérubé*, Défense

nationale (dossier de la Commission n° 161-2-311), le plaignant était un pompier, président de la section locale de son syndicat. Le défendeur, directeur du service des incendies, avait visité la base où travaillait le plaignant et fait un rapport dans lequel il recommandait des améliorations à apporter audit service. Inquiet du nombre, à son avis élevé, de griefs injustifiés et en particulier de ceux produits par un représentant syndical de la section locale, le défendeur avait recommandé que la direction obtienne l'aide de l'agent négociateur pour résoudre la situation. En cas d'échec, avait-il recommandé, on étudierait le rendement de la personne concernée, en vue de prendre d'autres mesures. La position du plaignant était que, ce faisant, le défendeur recommandait que l'on prenne contre lui des mesures disciplinaires si jamais il continuait de présenter des griefs en son nom ou au nom d'autres employés.

F-8 La Commission a décidé que le défendeur avait effectivement recommandé que des mesures disciplinaires soient prises contre le plaignant qui exerçait ses droits en vertu de la Loi, et qu'en agissant ainsi le défendeur contrevenait à l'alinéa 8(2)c) de ladite Loi. Dans sa décision, la Commission a souligné que, aux termes de la Loi, un employé a le droit absolu de produire un grief s'il estime avoir été injustement traité. Selon elle, les sentiments de traitement injuste ressentis par un employé nuisent à sa productivité. C'est donc dans l'intérêt et de l'employeur et de l'employé que ces questions soient examinées et résolues. En outre, la Commission a ordonné au défendeur de respecter l'interdiction faite à l'alinéa 8(2)c) et aussi d'enlever de son rapport la recommandation contestée.

PERSONNES PRÉPOSÉES À LA GESTION OU À DES FONCTIONS CONFIDENTIELLES

F-9 Dans un certain nombre d'affaires qu'elle a tranchées au cours des ans, la Commission a maintenu qu'une personne peut être exclue de l'unité de négociation parce qu'elle exerce des fonctions confidentielles auprès de quelqu'un déjà exclu, mais seulement si ces rapports confidentiels sont inhérents au poste qu'occupe ladite personne dont on a proposé l'exclusion. Il ne suffit pas que ces rapports se soient développés au hasard, en raison de facteurs tels que la personnalité ou le style des personnes concernées. La Commission a tenu compte de ce principe dans deux affaires où l'on avait proposé d'exclure des personnes de l'unité de négociation.

F-10 Dans *Larabie, David et Burke*, (1984) 5 Décisions de la CRTFP 24 (dossier de la Commission n° 148-2-91), les personnes dont on avait proposé l'exclusion étaient agents du greffe à la Cour fédérale du Canada. C'étaient à elles qu'incombait la responsabilité de préparer les dossiers pour les différents genres de procédures portées devant la Cour, et aussi de discuter parfois de ces dossiers avec les juges de ce tribunal.

A l'occasion des audiences dans les districts, les agents du greffe servent de greffiers de la Cour. À ces moment-là, certains juges étaient portés à discuter des causes alors instruites avec l'agent du greffe qui servait de greffier ce jour-là. La position de l'employeur était que ce genre d'interaction démontrait que les agents du greffe occupaient un poste de confiance auprès des juges de la Cour et que, dès lors, ils devraient être exclus de l'unité de négociation en vertu de l'alinéa a) de la définition figurant à l'article 2 de la Loi. La Commission a décidé que, même si les agents du greffe discutaient effectivement de questions confidentielles, le serment de respect du secret qu'ils ont prêté protège la nature confidentielle de leurs fonctions. Les rapports spéciaux qui s'étaient développés entre quelques juges et des agents du greffe dépendaient plus des personnalités des personnes concernées que de l'une ou l'autre des fonctions inhérentes au poste d'agent du greffe. Pour ces motifs, la Commission a jugé que les agents du greffe n'occupaient pas un poste de confiance auprès d'un juge de la Cour fédérale du Canada, au sens de l'alinéa a) de la définition donnée à l'article 2 de la Loi.

F-11 Dans *Currel*, (1984) 5 Décisions de la CRTFP 42 (dossier de la Commission nº 175-2-419), la personne dont on avait proposé l'exclusion en vertu des alinéas f) et g) de la définition figurant à l'article 2 de la Loi était la secrétaire d'un agent des griefs au deuxième palier de la procédure prévue à cet égard. Son superviseur discutait souvent avec elle des détails relatifs à des griefs, bien qu'elle n'ait ni la formation ni l'expérience en matière de relations de travail et qu'elle n'était pas tenue de lui fournir des conseils concernant les griefs. La preuve montrait également que ses superviseurs antérieurs ne l'avaient pas fait participer autant à des discussions sur des questions de relations de travail. La Commission a décidé que les rapports de confiance qui s'étaient développés entre la personne dont on a proposé l'exclusion et son superviseur n'étaient pas inhérents à ses fonctions, mais qu'ils résultaient du style personnel de gestion de ce dernier. Par conséquent, la Commission n'a pas approuvé la proposition visant à exclure la secrétaire en question de l'unité de négociation.

F-12 Dans le rapport annuel de l'année dernière, on a fait état de l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Conseil du Trésor*, Surintendants des douanes (1983) 3 Décisions de la CRTFP 32 (dossier de la Commission nº 174-2-361). L'employeur en cause avait proposé que 260 personnes environ soient exclues de l'unité de négociation en arguant qu'elles constitueraient un palier dans la procédure de règlement des griefs. La Commission a décidé de rejeter les exclusions proposées par l'employeur, parce que celui-ci ne s'était pas acquitté de son obligation de la convaincre que ses propositions étaient nécessaires pour assurer une procédure viable de règlement des griefs. La Cour d'appel fédérale a infirmé la décision rendue par la Commission à la suite d'une demande présentée par l'employeur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. (Voir les paragraphes J-6 et J-9 du présent rapport).

G

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS D'ARBITRAGE DE GRIEFS

QUESTIONS DE STATUT ET DE COMPÉTENCE

G-1 L'article 91 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose que les griefs portant sur l'interprétation ou l'application d'une convention collective applicable à un employé, ou sur certaines mesures disciplinaires prises contre lui, peuvent être entendus par un arbitre. Ces griefs doivent avoir passé par toutes les étapes de la procédure interne de règlement et peuvent être renvoyés à l'arbitrage uniquement par une personne qui est un employé ou qui l'était au moment où les incidents à l'origine du grief se sont produits. Il ne suffit pas, cependant, de travailler dans l'administration fédérale pour être considéré comme un «employé» au sens de la Loi. En effet, la Loi donne un sens restreint au terme «employé» et limite ainsi la compétence de l'arbitre.

G-2 Dans l'affaire *Gosselin* par exemple (dossier de la Commission nº 166-2-14374), l'employée en cause avait été embauchée pour une période déterminée mais, abstraction faite d'un arrêt d'un mois, ses périodes d'emploi, d'une durée totale de plus de six mois, s'étaient succédé sans interruption pendant un certain nombre d'années. Lorsqu'elle avait repris son emploi après cet arrêt d'un mois, elle avait essayé d'obtenir les avantages prévus par la convention collective applicable aux employés permanents faisant partie du même groupe professionnel que le sien, mais l'employeur avait refusé. Pour expliquer son refus, celui-ci avait fait valoir que l'employée s'estimant lésée ne bénéficiait pas du statut d'«employé» au sens de la Loi car, quelle que soit la période d'emploi qu'elle comptait au moment de l'interruption de service, elle n'avait pas terminé six mois d'emploi continu depuis la date où elle avait été réembauchée. Se reportant à l'alinéa f) de la définition du terme «employé» figurant à l'article 2 de la Loi, l'arbitre a conclu qu'en l'absence de termes précis qui, dans certains cas, permettraient des interruptions de service ne rompant pas la continuité de l'emploi, il fallait considérer qu'au sens de la Loi, une personne devait avoir été employée pendant une période de six mois ou plus pour pouvoir présenter un grief. D'après l'arbitre, il était établi dans la jurisprudence que, lorsque le libellé d'une loi était clair et dépourvu d'ambiguïté, les tribunaux n'avaient pas le droit de le modifier que ce soit en y supprimant certains mots ou en y insérant des termes restrictifs, à moins

que le sens grammatical et ordinaire dudit libellé ne donne lieu à quelque absurdité, incompatibilité ou contradiction par rapport aux autres dispositions de la Loi et, en ce cas, ils pouvaient le modifier seulement dans la mesure nécessaire pour éviter cette absurdité, incompatibilité ou contradiction. Jugeant que la Loi devait être appliquée telle que rédigée, peu importe que cela entraîne ou non des injustices, l'arbitre a conclu qu'elle n'avait pas compétence en l'occurrence parce qu'étant donné que l'employée s'estimant lésée avait été employée pour moins de six mois depuis l'interruption de service, elle n'était pas une employée au sens de la Loi.

G-3 Dans l'affaire *Coulombe* (dossier de la Commission n° 166-2-14679), l'employeur avait soutenu que l'arbitre n'avait pas compétence pour entendre les griefs parce que l'employé en cause avait été mis en disponibilité après avoir été déclaré excédentaire et après que son poste eut été aboli. L'employé s'estimant lésé était cependant d'avis que la décision de l'employeur procédait d'un motif disciplinaire et que, de ce fait, son grief était arbitrable. L'arbitre a établi un parallèle avec l'affaire *R. Jacmain c. le Procureur général du Canada et autres* [1978] 2 R.C.S. 15, où l'employé avait été renvoyé en cours de stage, et a déclaré qu'il incombait à l'employé s'estimant lésé de prouver qu'il avait été congédié à la suite d'une mesure disciplinaire. Pour ce faire, a-t-il dit, l'employé doit d'abord prouver que l'employeur a encore besoin de ses services et que ce n'est pas «faute de travail ni par suite de la suppression d'une fonction», pour employer les termes de la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*, que l'employeur a pris une telle décision. Toujours selon l'arbitre, l'employé s'estimant lésé devait aussi prouver que la décision de l'employeur découlait d'un autre motif et qu'il s'agissait d'un motif de nature disciplinaire. Ainsi, qu'il s'agisse d'un renvoi en cours de stage ou d'une mise en disponibilité, le fardeau de la preuve dont l'employé doit se décharger pour établir la compétence de l'arbitre est essentiellement le même dans les deux cas. Une seule raison valable, en l'occurrence un manque de travail ou la suppression d'une fonction, serait suffisante pour priver l'arbitre de compétence. Dans cette affaire, l'arbitre a jugé que l'établissement de l'employeur avait fait l'objet d'une restructuration systématique et continue qui avait duré un certain nombre d'années et que le poste de l'employé s'estimant lésé était de ce fait devenu excédentaire. Il s'agissait là, selon lui, d'une raison qui suffisait à justifier la décision de l'employeur et, faute de motif disciplinaire clair et prédominant, il n'avait d'autre choix que de déclarer son défaut de compétence.

G-4 Il arrive fréquemment qu'en rendant une décision, l'arbitre se réserve le pouvoir d'aider les parties au cas où l'exécution de ladite décision poserait des difficultés. Lorsque les parties lui demande son assistance, cependant, l'arbitre doit s'assurer que cette demande porte uniquement sur l'exécution de sa décision et qu'elle n'exige rien de plus de lui. Dans l'affaire *Oates et autres* (dossiers de la Commission

nos 166-2-13751 et 13754), l'arbitre avait à l'origine été prié de déterminer si, du fait que la nature de leurs fonctions avait changé, l'employeur avait modifié leur situation aux termes de la convention collective en faisant passer les employés de la catégorie Exploitation à la catégorie Hors-exploitation. L'arbitre avait conclu que l'employeur avait effectivement modifié leur situation. Comme il s'agissait là de la seule question dont il avait été saisi par les parties, l'arbitre ne s'était pas prononcé sur les avantages auxquels la convention collective donnait droit aux employés par suite de ce changement. Toutefois, il s'était réservé le pouvoir d'aider les parties à exécuter sa décision.

G-5 Les employés s'estimant lésés ont présenté deux demandes à l'arbitre pour que celui-ci les aide à exécuter sa décision. La première avait trait à la prime à laquelle la convention collective leur donnait droit parce que l'employeur ne les avait pas informés de leur changement de situation 30 jours à l'avance. Ils étaient d'avis qu'à cause de cela, la prime aurait dû leur être accordée pour toute la période où ils avaient exercé les fonctions d'employés non préposés à l'exploitation. L'arbitre a rejeté leur argument et a jugé que ladite prime ne devait s'appliquer qu'aux 30 premiers jours suivant le changement de situation.

G-6 Dans la deuxième demande, les employés s'estimant lésés ont soutenu que l'employeur avait encore changé leur situation, les faisant cette fois passer de la catégorie Hors-exploitation à la catégorie Exploitation, et encore là, sans leur donner le préavis de 30 jours exigé par la convention collective. Ils ont fait valoir qu'ils avaient droit à la prime pour la période de 30 jours suivant le deuxième changement. L'arbitre a conclu que la première demande avait trait à l'exécution de la décision initiale et qu'il avait de ce fait compétence pour l'entendre, mais qu'il n'en allait pas de même dans le cas de la deuxième demande. Au contraire, a-t-il dit, cette deuxième demande fait état d'un grief nouveau et distinct qui ne peut pas être réglé au cours de la même procédure. Il l'a donc rejetée faute de compétence.

G-7 Dans l'affaire *Ogilvie* (dossier de la Commission no 166-2-14268), l'employeur avait suspendu l'employé s'estimant lésé pour une période indéterminée en attendant les résultats d'une enquête policière sur son implication possible dans une affaire de fraude dont l'employeur avait été victime. L'arbitre n'avait rien trouvé qui pût justifier la décision de l'employeur et avait ordonné que l'employé s'estimant lésé soit réintégré dans ses fonctions et qu'il soit dédommagé de toute perte subie au titre du salaire et autres avantages à partir de la date de sa suspension. Les parties avaient par la suite eu de la difficulté à s'entendre sur le dédommagement auquel l'employé en cause avait droit. Plus précisément, l'employé prétendait qu'il avait le droit de toucher des intérêts sur la somme qui lui était due. Comme l'arbitre était demeuré saisi de l'affaire au cas où les parties auraient de la difficulté à exécuter sa décision, l'employé s'estimant lésé lui a demandé de trancher cette question.

G-8 L'arbitre a fait de sérieuses réserves sur son pouvoir d'entendre la demande car, selon lui, le droit de l'employé en cause de toucher des intérêts dépassait la portée de sa décision initiale. Il a néanmoins fait remarquer aux parties qu'en règle générale, un arbitre nommé en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique n'avait pas le pouvoir d'accorder des intérêts à un employé s'estimant lésé, même s'il était fait droit à son grief. Il ressort clairement de la jurisprudence qu'on ne peut exiger d'intérêts de la Couronne à moins qu'une loi ou un contrat ne le prévoie: *King c. Carroll et autres* /1984/ R.C.S. 126. L'employé en cause n'a pu citer aucun contrat ni aucune loi à l'appui de sa demande.

G-9 Dans l'affaire *Wilcox* (dossier de la Commission n° 166-2-14636), la convention collective prévoyait un cycle de postes uniforme qui ne pouvait être modifié qu'avec l'accord de l'employeur et de l'agent négociateur. L'employeur avait néanmoins modifié unilatéralement le cycle de postes de l'employé s'estimant lésé, de sorte qu'il avait dû travailler pendant deux jours qui, selon son horaire original, auraient dû être des jours de repos, et qu'il avait eu congé pendant deux jours qui, normalement, aurait dû être des jours de travail. Il a demandé à l'employeur de déclarer qu'il avait violé la disposition pertinente de la convention collective et a aussi demandé à être rémunéré au taux des heures supplémentaires pour les jours où il aurait normalement dû avoir congé mais où il avait été tenu de travailler. À l'audience tenue devant l'arbitre, l'employeur a reconnu le bien-fondé du grief et s'est engagé à accorder à l'employé le redressement qu'il demandait. Celui-ci a toutefois également demandé à être rémunéré pour les jours où il aurait normalement dû travailler, mais qui avaient été convertis en jours de repos. L'arbitre a conclu qu'il n'avait pas compétence pour examiner cette revendication de l'employé en cause, car il n'en était pas fait mention dans le grief qu'il avait présenté à l'employeur. Selon lui, il s'agissait en fait d'un nouveau grief qui soulevait une question dont l'employeur n'avait pas traité aux divers paliers de la procédure de règlement des griefs. L'employé s'estimant lésé a demandé à la Cour d'appel fédérale d'examiner et d'infirmer cette décision en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, mais cette demande a été rejetée après la fin de l'année (dossier de la Cour n° A-1354-84).

QUESTIONS DE PREUVE ET DE PROCÉDURE

G-10 Il arrive parfois qu'une des parties demande qu'une audience d'arbitrage soit tenue à huis clos. Il est rare que les arbitres accèdent à de telles demandes, car le principe de la justice administrée ouvertement s'applique aux audiences en question. Toute dérogation à un tel principe ne peut être justifiée que par un motif de la plus haute importance. Dans l'affaire *Boothe* (dossier de la Commission n° 166-2-14776), l'employé s'estimant lésé avait été congédié de la Fonction publique pour avoir aidé son superviseur dans des activités frauduleuses liées au

travail. Le superviseur avait lui-même été congédié et avait été reconnu coupable de deux accusations portées au criminel à cause de sa malhonnêteté. Au moment de l'audience, l'employé s'estimant lésé avait été accusé de vol sur deux chefs à la suite des incidents à l'origine de son congédiement, mais il n'avait pas encore subi son procès. Il a demandé à l'arbitre de tenir l'audience à huis clos, car il craignait que son témoignage n'aide la marche de l'enquête sur les accusations portées contre lui au criminel. L'arbitre a rejeté la demande pour le motif que, bien qu'une audience à huis clos puisse être justifiée lorsque l'on veut empêcher qu'un procès équitable soit compromis, le désir de l'employé de ne pas aider la marche d'une enquête à son sujet ne pouvait justifier le huis clos. Dans une telle situation, le seul recours qui s'offre à un employé s'estimant lésé, c'est d'invoquer les dispositions de la Loi sur la preuve au Canada et des lois provinciales semblables, afin d'empêcher que le témoignage qu'il donne devant l'arbitre soit utilisé contre lui dans des poursuites au criminel.

G-11 Dans l'affaire *Wong* (dossier de la Commission n° 166-2-14777), l'arbitre a accepté de tenir l'audience à huit clos à la demande de l'employeur, parce que des renseignements concernant l'identité et le revenu de certains contribuables pourraient être divulgués pendant la présentation de la preuve. Vu que ces gens n'avaient rien à voir avec le congédiement de l'employé s'estimant lésé, l'arbitre a jugé que la divulgation de renseignements personnels et financiers à leur propos constituerait une intrusion injustifiée dans leur vie privée. Ils ont en effet le droit de s'attendre à ce que leurs affaires personnelles demeurent confidentielles.

G-12 Dans l'affaire *Monk* (dossiers de la Commission nos 166-2-14590 et 14591), la question de la crédibilité a pris une importance particulière. L'employé s'estimant lésé, un agent des douanes, avait été suspendu pour une période indéterminée, puis congédié, pour avoir indûment fouillé une voyageuse et pour avoir enfreint la Loi sur les douanes. La plus grave des deux allégations, c'était d'avoir indûment procédé à la fouille d'une personne. L'employé s'estimant lésé était de service lorsque la plaignante avait essayé d'introduire au Canada des denrées alimentaires et des effets personnels achetés aux États-Unis, et ce sans faire la déclaration exigée par la Loi sur les douanes. En inspectant sa voiture, l'employé s'estimant lésé s'était rendu compte qu'elle tentait de transgresser la loi. Il lui avait alors fait remarquer qu'elle devrait payer une amende et lui avait demandé de se rendre dans la pièce située à l'arrière du bureau des douanes où, selon la plaignante, il lui avait dit de vider ses poches, d'enlever ses bottes d'hiver et de remonter son chandail jusqu'à son soutien-gorge. Or cela était contraire à la politique du Ministère qui exige que les fouilles personnelles soient effectuées par un agent du même sexe que la personne fouillée. L'employé en cause a nié avoir fouillé la plaignante.

G-13 Pour trancher la question, l'arbitre devait évaluer la crédibilité de l'employé s'estimant lésé par rapport à celle de la plaignante. À ce propos, il a rendu une décision en faveur de l'employé en cause, et ce pour plusieurs motifs. Premièrement, dans son témoignage, la plaignante a montré qu'elle avait une mémoire sélective, se rappelant très bien certains faits, mais ne se souvenant pas de certains autres. Deuxièmement, elle a donné trois versions différentes de la présumée fouille personnelle. Troisièmement, l'employé en cause l'avait prise en train de commettre un acte malhonnête. Tout cela a joué contre elle et, pour ce motif, l'arbitre a jugé qu'il lui fallait considérer son témoignage avec circonspection. Comme la violation de la Loi sur les douanes que l'employé s'estimant lésé avait avoué avoir commise n'était qu'une infraction mineure, l'arbitre a commué le congédiement en une suspension d'environ dix mois.

G-14 Dans l'affaire *Morton* (dossier de la Commission nº 166-2-14208), l'employée s'estimant lésée, une représentante syndicale, avait demandé un congé de quatre jours en vue d'assister à un congrès de la Fédération du travail de l'Alberta. Selon la disposition pertinente de la convention collective, l'employeur devait accorder le congé demandé «lorsque les nécessités du service le permettent». Or l'employeur avait allégué que les nécessités du service l'empêchaient d'accorder le congé demandé et il avait rejeté la demande. Au cours de l'audience tenue devant l'arbitre, l'employeur a maintenu qu'il incombait à l'employée s'estimant lésée de prouver que les nécessités du service lui permettaient d'accorder le congé en question. L'arbitre a rejeté cet argument, jugeant plutôt que c'était à l'employeur qu'il appartenait d'établir que les nécessités du service l'empêchaient d'accorder un congé demandé pour l'une ou l'autre des raisons précisées dans une convention collective. Il était de cet avis pour deux raisons. D'abord, c'est l'employeur qui est le plus en mesure de savoir quelles sont les nécessités du service. Mais plus important encore, c'est qu'en adoptant la clause en question, l'employeur a contracté une obligation dont il ne peut être libéré que dans des circonstances exceptionnelles. Ne pas lui imposer la responsabilité d'établir les exceptions à l'exercice d'un droit reconnu par la disposition en question serait aller à l'encontre de l'esprit de cette disposition. L'arbitre a toutefois conclu que l'employeur avait respecté son obligation, car la preuve qu'il avait présentée étayait son allégation, à savoir que les nécessités du service ne lui permettaient pas d'accorder le congé en question à ce moment-là. Par conséquent, le grief a été rejeté.

G-15 Le fait pour une partie de ne pas se présenter à une audience pourra avoir des conséquences fatales pour cette dernière et, quoi qu'il arrive, n'empêchera pas forcément l'arbitre de tenir l'audience. Dans certains cas toutefois, s'il s'agit d'un premier défaut de comparution ou si l'absence est signalée d'avance au tribunal, celui-ci peut ordonner l'ajournement. Dans ses avis d'audience, la Commission prévient les

destinataires que, s'ils ne se présentent pas à l'audience, l'arbitre pourra procéder à l'audition de l'affaire en leur absence et statuer sur le grief sans autre avis. Dans l'affaire *Lalonde* (dossier de la Commission nº 166-2-9043), la Commission a signifié un avis d'audience à l'employé s'estimant lésé ainsi qu'à son agent négociateur. Aucun des deux ne s'est présenté ou n'a communiqué avec l'arbitre pour expliquer son absence. Vu que le grief avait trait à l'interprétation de la convention collective applicable, le fardeau de la preuve incombait à l'employé s'estimant lésé. L'arbitre a décidé de procéder à l'audition de l'affaire en son absence. De ce fait, aucune preuve n'a été présentée à l'appui du grief et, comme il n'y avait pas matière à réplique, l'employeur a décidé de ne présenter ni preuves ni arguments. Par conséquent, l'arbitre a rejeté le grief.

G-16 Dans l'affaire *Croll et Oomes* (dossier de la Commission nº 166-2-14617), l'avocate dont l'employé s'estimant lésé venait de retenir les services ne pouvait pas se présenter à l'audience. Un avis en ce sens avait été envoyé à la Commission par le courrier normal, mais cet avis n'était pas parvenu à destination. Un agent d'affaires de l'agent négociateur a demandé l'ajournement de l'audience le jour même où le grief de l'employé devait être entendu, précisant que, si cette demande était rejetée, elle ne serait pas en mesure de procéder parce qu'aucun témoin n'avait été cité à comparaître. L'arbitre a reconnu que le rejet de la demande d'ajournement entraînerait forcément le rejet du grief et a déclaré qu'il répugnait à tout tribunal de régler une affaire autrement que sur le fond. Cependant, a-t-il ajouté, en raison de divers facteurs d'ordre pratique dont les arbitres devaient tenir compte, les demandes d'ajournement ne peuvent pas être acceptées automatiquement. L'arbitre a expliqué que, en général, la Commission des relations de travail dans la Fonction publique fixait la date des audiences seulement après avoir consulté les parties. Une fois ces dates fixées, les affaires sont confiées aux arbitres. Dans les deux cas, la Commission cherche naturellement à restreindre les frais de déplacement des arbitres et à faire en sorte que leur calendrier de travail leur permette d'employer leur temps le plus efficacement possible. L'arbitre a jugé que les objectifs visés par la Commission dans l'établissement du calendrier des audiences pourraient difficilement être atteints si elle accédait d'office à toutes les demandes d'ajournement. Il a toutefois reconnu que, dans certains cas, la justice pouvait exiger qu'un ajournement soit accordé. Lorsqu'il examine une demande d'ajournement, l'arbitre doit avant tout déterminer si l'ajournement est demandé pour des raisons indépendantes de la volonté de la partie en cause et si celle-ci aurait pu prendre d'autres dispositions pour que l'audience ait lieu à la date fixée. Il a ajouté que le délai de présentation de la demande d'ajournement devait revêtir plus d'importance que le consentement de l'avocat de la partie adverse. D'après l'expérience de la Commission, ce consentement est presque toujours donné. L'arbitre a expliqué que, dans le secteur privé, les arbitres acceptaient plus facilement d'ajourner les audiences parce

que les frais étaient entièrement à la charge des parties. Cependant, dans le cas des griefs renvoyés à l'arbitrage en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique, les frais sont payés au moyen des fonds publics. Selon l'arbitre, le fait qu'un avocat ne peut se présenter à une audience à cause d'un autre engagement ne peut pas être considéré en soi comme une circonstance justifiant un ajournement, mais en l'occurrence, un tel ajournement pouvait être accordé parce que l'agent négociateur et l'avocate ne connaissaient pas bien la procédure d'arbitrage prévue par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Ils ne connaissaient peut-être pas la politique de la Commission en matière d'ajournement, a-t-il dit, et ils s'attendaient sans doute qu'ils pourraient faire ajourner l'audience aussi facilement que dans le secteur privé.

G-17 Un arbitre qui entend un grief renvoyé en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique doit recevoir les éléments de preuve rattachés à toute question de fait à trancher et soumis dans le cadre de thèses raisonnablement défendables présentées par les parties. Si l'une des parties s'oppose à la présentation d'un élément de preuve, l'arbitre doit juger si celui-ci est lié à l'une des questions de fait à trancher. Par conséquent, un arbitre peut permettre à l'employeur de présenter des preuves de faute de conduite inconnues de lui au moment où il a infligé une mesure disciplinaire à un employé. Ces éléments de preuve doivent étayer sa mesure, soit parce qu'ils sont étroitement reliés aux faits qu'il a invoqués, soit parce qu'ils constituent une justification supplémentaire ou une autre raison. Toutefois, l'employé a le droit de demander la suspension de l'audience s'il est pris par surprise. Dans l'affaire *Amos*, (dossier de la Commission nº 166-2-14678), l'employeur a demandé à l'arbitre de ne pas rendre immédiatement sa décision pour que l'employé s'estimant lésé puisse être informé des nouveaux motifs de la mesure disciplinaire et que l'audience puisse être prolongée de quelques jours. L'employeur n'était pas au courant de ces nouveaux motifs au moment où il a pris la mesure disciplinaire initiale et l'arbitre a été informé à l'audience qu'ils n'avaient pas de liens avec ceux qui avaient été invoqués au départ. Selon l'arbitre, la règle générale veut qu'à moins de circonstances exceptionnelles, l'employeur ne peut pas s'appuyer ultérieurement sur de nouveaux motifs qui n'ont absolument rien à voir avec les précédents pour justifier sa mesure disciplinaire. Dans cette affaire, il a été jugé qu'il n'existait aucune circonstance de ce genre et la demande a été rejetée.

MESURES DISCIPLINAIRES

G-18 Depuis plusieurs années, certains représentants de la direction ont l'habitude de s'opposer aux activités syndicales des agents négociateurs, ou même de s'ingérer carrément dans celles-ci. Dans certains cas, l'agent négociateur a réagi en présentant des plaintes pour pratique déloyale de travail. L'article 8 de la Loi interdit clairement à toute

personne préposée à la gestion, qu'elle agisse ou non pour le compte de l'employeur, de s'immiscer dans l'administration d'une association d'employés ou dans la représentation des employés par cette association. L'inobservation de cette exigence peut donner lieu à des plaintes. Dans l'affaire *Major* (dossier de la Commission n° 166-2-14755), l'employé s'estimant lésé était un cadre supérieur qui a reçu une suspension de dix jours pour avoir menacé une subalterne qui tentait d'exercer son droit de présenter un grief et pour avoir ordonné à deux reprises à une autre personne de faire campagne pour un candidat à la présidence de la section locale du syndicat. On a prétendu qu'il avait dit à cet employé que si son candidat perdait, les employés en «baveraient» et que «cela irait mal». Au moment de rejeter le grief présenté par l'employé s'estimant lésé, l'arbitre a indiqué qu'il n'y avait aucun doute que ce dernier s'était ingéré dans les affaires du syndicat et avait formulé des menaces inacceptables contre plusieurs de ses subalternes, abusant ainsi de ses pouvoirs de surveillant, comme l'avait affirmé l'employeur. Se fondant sur l'attitude de l'employé s'estimant lésé à l'audience, l'arbitre a conclu que ce dernier était un jeune homme qui semblait vouloir instaurer un genre de régime totalitaire en réglant d'une façon unilatérale, non seulement les affaires de l'employeur, mais également celles du syndicat. Cette attitude a été jugée inacceptable.

G-19 La question des conflits d'intérêts a été soulevée dans plusieurs affaires renvoyées à l'arbitrage au cours de l'année considérée. Dans l'affaire *Wong* (dossier de la Commission n° 166-2-14777), l'employé s'estimant lésé était un vérificateur qui travaillait pour Revenu Canada-Impôt. Ses fonctions consistaient notamment à vérifier les déclarations d'impôt des petites entreprises. Pendant qu'il occupait ce poste, il est devenu associé d'une entreprise qui vendait du matériel électronique. Comme l'exigeait le code d'éthique du Ministère, il a dévoilé ses intérêts commerciaux à ses supérieurs. Finalement, le sous-ministre adjoint l'a autorisé à poursuivre ses activités commerciales, à condition qu'il soit possible de lui assigner des tâches qui ne le placeraient pas dans un conflit d'intérêts. Plus précisément, l'employeur devait s'assurer qu'il n'aurait pas à effectuer de vérifications auprès d'entreprises semblables à la sienne. Par la suite, l'employé s'estimant lésé s'est procuré les dossiers renfermant les déclarations d'impôt de cinq contribuables qui oeuvraient dans le domaine de la vente d'appareils stéréophoniques. En réponse aux questions de son surveillant, il a avoué qu'il n'avait aucune raison professionnelle pour avoir eu ces dossiers en sa possession. Il a expliqué qu'il se les était procurés pour vérifier les dépenses qu'il pourrait déduire s'il conservait son affaire. L'employeur l'a suspendu pour une période indéterminée, puis l'a congédié, parce que la possession des cinq dossiers et la consultation de deux de ceux-ci constituaient une infraction aux Lignes directrices auxquelles les fonctionnaires doivent se conformer en cas de conflits d'intérêts.

G-20 L'arbitre a jugé qu'il existait un certain nombre de circonstances atténuantes en faveur de l'employé s'estimant lésé. Premièrement, il n'avait pas intentionnellement violé les lignes directrices concernant les conflits d'intérêts. Il avait plutôt mal compris leur nature et leur objet. Deuxièmement, même si l'examen des dossiers constituait apparemment un conflit d'intérêts, en fait, il n'en avait pas tiré de profit étant donné que son entreprise n'avait jamais été très active. Troisièmement, son infraction aux lignes de conduite était un incident isolé dans sa carrière. Enfin, l'employé s'estimant lésé s'est excusé de son acte, indiquant qu'il comprenait en quoi il était incorrect et a promis de ne pas récidiver. Pour toutes ces raisons, l'arbitre l'a réintégré dans ses fonctions et a remplacé le congédiement par une suspension de 60 jours sans rémunération ni avantages.

G-21 Dans l'affaire ***Bremner*** (dossier de la Commission n° 166-2-14633), l'employé s'estimant lésé a été congédié de la Fonction publique à la suite d'un certain nombre de fautes de conduite. Cependant, l'employeur n'a pu prouver la plupart de ses allégations à l'audience d'arbitrage. Il a pu toutefois démontrer que l'employé s'estimant lésé avait permis à son subalterne de signer un contrat donnant lieu à un conflit d'intérêts et qu'il participait lui-même aux bénéfices découlant de ce contrat. L'employé s'estimant lésé était responsable de la mise en oeuvre d'un projet de l'Administration du rétablissement agricole des Prairies, qui comportait des travaux de terrassement. Une de ses fonctions consistait à surveiller l'entrepreneur responsable de ces travaux. L'entrepreneur devait enlever des clôtures qui obstruaient le passage et les remplacer par des clôtures de qualité égale ou supérieure. L'employé s'estimant lésé devait inspecter les travaux et s'assurer que les nouvelles clôtures étaient au moins aussi bonnes que les anciennes. Or, son subalterne a conclu avec l'entrepreneur un contrat par lequel il s'engageait à remplacer les clôtures. L'employé s'estimant lésé était au courant de cette transaction entre son subalterne et l'entrepreneur. En fait, il l'a aidé pendant une courte période à abattre les clôtures, tâche pour laquelle il été rémunéré. L'employé s'estimant lésé n'a pas compris à ce moment le fait que cette situation les plaçait, lui et son subalterne, dans une situation de conflit d'intérêts. L'arbitre a conclu que son erreur était probablement imputable à son manque d'expérience et à l'insuffisance de surveillance. Par conséquent, il a remplacé le congédiement par une suspension de huit mois sans rémunération ni avantages annexes.

G-22 Une allégation de conflit d'intérêts a également été formulée dans l'affaire ***Purdy*** (dossier de la Commission n° 166-2-14611). À titre de magasinier à la réception et à l'expédition, l'employé s'estimant lésé avait le pouvoir de confier le transport des marchandises de l'employeur à la compagnie de son choix et il a décidé d'avoir recours aux services de l'entreprise plaignante. En fait, l'employeur est devenu le plus gros client de cette entreprise. À plusieurs reprises, l'employé s'estimant lésé

a informé les représentants de la compagnie qu'il désirait faire l'achat d'un de leurs véhicules à un très bon prix, après l'expiration du contrat de location. Il a donné à entendre que pour continuer de faire affaire avec lui, ils devraient accéder à cette requête. Or, à la suite de revers financiers, la compagnie a décidé de conserver les véhicules après l'expiration du contrat originel, ce qu'elle a fait savoir à l'employé s'estimant lésé. Peu après, l'employeur a cessé de faire affaire avec celle-ci.

G-23 La direction de la compagnie a conclu que l'employé s'estimant lésé avait mis sa menace à exécution et s'est plainte de sa conduite à l'employeur. En fait, au moment de la décision, l'employé s'estimant lésé n'était plus responsable du choix des compagnies avec lesquelles l'employeur faisait affaire. Toutefois, comme il avait tenté de se servir de sa position pour en tirer des bénéfices personnels, l'employeur lui a infligé une suspension de deux mois. L'arbitre a jugé que les gestes de l'employé s'estimant lésé le plaçaient incontestablement dans une situation de conflit d'intérêts et qu'il méritait une sanction disciplinaire. Cependant, les preuves ont démontré que l'employé s'estimant lésé avait fait part de ses actions à deux de ses surveillants, et que ni l'un ni l'autre ne l'avaient mis en garde contre celles-ci. Par conséquent, l'arbitre a commué la suspension de deux mois infligée à l'employé s'estimant lésé en une suspension de six semaines sans rémunération ni avantages annexes.

G-24 L'affaire *Beauvais* (dossier de la Commission n° 166-2-14694) illustre bien le principe voulant qu'il faille assurer un certain équilibre entre les obligations qu'imposent les supérieurs à leurs subalternes et celles qu'ils sont eux-mêmes prêts à assumer. Dans cette affaire, l'employée s'estimant lésée, qui travaillait à titre d'adjointe à la dotation en personnel, a été congédiée pour conduite frauduleuse parce qu'elle avait appris les questions et les réponses possibles qui devaient servir à un concours qu'elle a par la suite remporté. Même si, à première vue, la conduite de l'employée s'estimant lésée pouvait sembler répréhensible, les preuves ont révélé qu'en fait l'employeur était à blâmer. En effet, l'employée en cause s'occupait de toutes les étapes de la dotation et, nécessairement, connaissait les questions et les réponses posées et à donner dans le cadre de différents concours. C'est son enthousiasme au travail qui l'a poussée à réunir les différents questionnaires pour sa propre gouverne. Lorsqu'elle a appris qu'un certain poste devait être doté, elle a rassemblé les questions et réponses mais ne s'est pas présenté au concours. Dans ce cas, toutefois, aucun candidat n'a été nommé et il a fallu tenir un nouveau concours pour lequel l'employée s'estimant lésé a manifesté de l'intérêt. Ses supérieurs lui ont donc retiré les dossiers relatifs à ce concours. Les résultats qu'elle a obtenus les ont toutefois portés à croire qu'elle avait copié les réponses qu'elle avait auparavant classées. Cependant, l'arbitre a jugé que son honnêteté ne pouvait être mise en doute. Au contraire, elle méritait des félicitations pour ne pas

avoir effectué son travail aveuglément et mécaniquement. Il a conclu que l'employeur était absolument responsable de la situation. En effet, le supérieur de l'employée en cause a avoué franchement que c'était peut-être par paresse que l'on s'était servi deux fois des mêmes questions. L'arbitre a jugé qu'il n'y avait rien de répréhensible dans la conduite de l'employée s'estimant lésée, mais il a déploré la décision de l'employeur de reprendre des questions qui avaient déjà été utilisées pour un concours tenu l'année précédente à l'égard du même poste, même s'il savait ou aurait dû savoir que l'employée s'estimant lésée connaissait les questions et les réponses «possibles». Selon l'arbitre, l'employeur était le seul à blâmer si le concours en question s'était révélé injuste. Il estimait que l'on ne pouvait vraiment prétendre que l'employée s'estimant lésée aurait dû prévoir que les mêmes questions allaient être posées. Si l'employeur avait fait preuve de bon sens, il n'y aurait pas eu de problème.

G-25 Une situation semblable à celle de l'affaire *Beauvais* (ci-dessus) s'est présentée dans l'affaire *Gonthier* (dossiers de la Commission nos 166-2-14496 et 14600 à 14602). Dans cette affaire, un employé qui occupait un poste de directeur d'un sous-bureau à Emploi et Immigration Canada a été congédié pour s'être trouvé dans une situation de conflits d'intérêts. Il était devenu directeur et finalement administrateur principal d'une entreprise qui faisait affaire avec E.I.C. Même si, de prime abord, la conduite de l'employé s'estimant lésé semblait entièrement répréhensible, les faits ont démontré que cela n'était pas tout à fait le cas. La preuve a révélé que l'employé s'estimant lésé était coupable de certaines fautes de conduite mais que ses activités, qu'il avait exercées pendant un certain nombre d'années, étaient bien connues de certains représentants de l'employeur. En fait, on l'avait fortement encouragé dans ses efforts pour mener à bien un projet de création d'emplois financé par le Ministère. Pour cette raison, l'arbitre a jugé que l'employé s'estimant lésé, en sa qualité de fonctionnaire, avait été expressément libéré par l'employeur de son obligation de s'abstenir de participer à ce genre de projets. L'arbitre est même allé jusqu'à conclure que l'employé s'estimant lésé n'avait pas eu tort, étant donné les instructions qu'il avait reçues, de participer au projet au point de devenir directeur de la compagnie. L'employeur lui avait demandé de prendre part au projet et même, à une occasion, de jouer un rôle encore plus important et, ce faisant, il avait renoncé à son droit d'invoquer les lignes directrices concernant les conflits d'intérêts. Dans sa conclusion, l'arbitre a reconnu que l'employé s'estimant lésé avait commis une faute de conduite, mais il a jugé qu'en définitive, l'employeur était responsable de la tournure des événements. Il a indiqué que l'employeur aurait dû réfléchir plus attentivement au rôle qu'il demandait à l'employé s'estimant lésé de jouer, qu'il aurait dû lui donner des instructions plus claires, surveiller le dossier et exercer un contrôle. En outre, si le premier fonctionnaire chargé de contrôler le projet n'avait pas passé l'affaire à un autre employé totalement inexpérimenté, et si ce

dernier n'avait pas insisté pour poursuivre le projet alors qu'il était voué à l'échec, les événements en question ne se seraient pas produits. Au cours de l'année considérée, l'employeur a présenté une demande à la Cour d'appel fédérale (dossier nº A-803-84) en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale, et ce tribunal a infirmé la décision de l'arbitre, qui avait ordonné que l'employeur verse une réparation pécuniaire Dans sa décision supplémentaire, l'arbitre n'a pas modifié son jugement initial de remplacer le congédiement ordonné par l'employeur par une suspension de longue durée.

G-26 Dans l'affaire *Collin* (dossier de la Commission nº 166-2-14505), l'employé s'estimant lésé avait été suspendu pendant une journée pour insubordination après qu'il eut refusé d'obéir à l'ordre d'effectuer des heures supplémentaires obligatoires. L'employé s'estimant lésé avait indiqué que sa santé ne lui permettait pas d'effectuer des heures supplémentaires, mais il n'avait pas fourni de détails à cet égard. Comme il possédait de longs états de service, et que son honnêteté n'a pas été mise en doute à l'audience, l'arbitre a conclu qu'il n'avait qu'à déterminer s'il avait communiqué à l'employeur ses inquiétudes à propos de sa santé, et ce, d'une manière appropriée et raisonnable. L'arbitre s'est dit d'avis qu'il était possible d'exprimer ses raisons pour ne pas effectuer d'heures supplémentaires en des termes généraux ou précis, et qu'un surveillant qui jugeait une explication trop vague pouvait et devait demander des précisions. Tout en admettant qu'il incombe à l'employé de justifier son refus, l'arbitre a également jugé que les représentants de l'employeur sont également tenus de demander des explications. En faisant droit au grief, l'arbitre a jugé que la déclaration de l'employé s'estimant lésé à propos de sa santé aurait dû suffire. Comme à ce moment, la direction ne semblait pas intéressée à connaître l'état de santé de l'employé s'estimant lésé, elle ne pouvait affirmer par la suite que sa mesure disciplinaire était justifiée parce que les raisons avancées par l'employé s'estimant lésé étaient trop sommaires. Dans une opinion incidente, l'arbitre a toutefois exprimé l'avis que, suivant la fréquence avec laquelle les heures supplémentaires doivent être effectuées, un employé dont la santé ne lui permet absolument pas d'effectuer d'heures supplémentaires pourrait vraisemblablement être jugé incapable d'accomplir les tâches de son poste.

G-27 Un employeur qui retarde à appliquer une mesure disciplinaire nuit souvent à sa cause, étant donné qu'un arbitre peut considérer que l'employeur a aggravé la situation et qu'il a déjà suffisamment puni l'employé en le laissant dans l'incertitude. Ce facteur peut entraîner une commutation, sinon une annulation, de la peine fondée sur le critère du pardon. Dans l'affaire *Thériault* (dossier de la Commission nº 166-2-14782), l'employeur a imposé une suspension de vingt jours à un employé travaillant sur une Base des Forces canadiennes qui s'était absenté sans autorisation et avait omis de soumettre le certificat médical demandé dans le délai prescrit. Cependant, il a fallu plus de

trois mois à l'employeur pour décider de la mesure disciplinaire à infliger. Ce délai était attribuable au fait que même si l'employé s'estimant lésé était francophone et que son dossier était également rédigé en français, la recommandation de mesure disciplinaire avait été faite par le commandement de l'Air, à Winnipeg, où l'absence de personnel bilingue aurait nécessité la traduction du dossier. Indiquant tout d'abord qu'il n'avait été impressionné ni par la conduite de l'employé s'estimant lésé ni par celle de l'employeur dans cette affaire, l'arbitre a conclu premièrement que l'employé s'estimant lésé était indubitablement coupable de la faute de conduite dont il était accusé. Il trouvait qu'il s'agissait d'un euphémisme de dire que sa conduite répétée méritait une mesure disciplinaire. Pour ce qui est de l'attitude de l'employeur, toutefois, l'arbitre a indiqué qu'il ne croyait pas que celui-ci avait eu raison d'attendre plus de trois mois avant d'imposer la suspension de vingt jours. Il a exprimé l'avis qu'il n'était pas question de mener une enquête puisque l'employeur était en possession de tous les faits et de tous les renseignements nécessaires dans l'une des langues officielles. En réduisant de moitié la durée de la suspension, l'arbitre a indiqué qu'il n'était pas convenable de porter atteinte aux droits d'un employé parce que son dossier était examiné par quelqu'un qui ne connaissait pas sa langue et qu'il fallait attendre la traduction.

G-28 Un inspecteur des viandes a été congédié de la Fonction publique pour avoir été complice dans les agissements malhonnêtes de son surveillant (*affaire Boothe*, dossier de la Commission nº 166-2-14776). L'employé s'estimant lésé n'a pas nié sa participation à l'affaire, mais a affirmé qu'elle avait été involontaire et qu'il avait été plutôt dupé. Pendant 17 mois, il avait retiré chaque semaine une caisse de viande en conserve de chaque cargaison qu'il inspectait, à un établissement en particulier, pour la remettre à son surveillant. De plus, il avait aidé ce dernier à retirer les caisses de son bureau et à les transférer dans une armoire privée. L'employé s'estimant lésé a suivi en cela les instructions précises de son surveillant, dont il n'avait jamais mis en doute les ordres. En fait, le surveillant détournait la viande en question et il a été finalement congédié de la Fonction publique pour cette faute de conduite.

G-29 L'employeur a prétendu qu'en ne questionnant pas la légalité des ordres de son surveillant et en ne signalant pas ses actions à la direction, l'employé s'estimant lésé s'était rendu coupable de négligence, ce qui le rendait passible d'une mesure disciplinaire. L'arbitre a rejeté cet argument étant donné que le surveillant avait la réputation d'être spécialiste dans le domaine de l'inspection de la viande et de jouir des faveurs de la direction, l'employé s'estimant lésé avait donc agi raisonnablement en suivant ses ordres. De plus, l'employé s'estimant lésé savait que son surveillant avait exécuté des tâches de confiance par le passé. Un employé doit obéir aux ordres de son surveillant même lorsqu'ils semblent étranges. Tout ce que l'employeur peut exiger est qu'un employé n'exécute pas aveuglément un ordre qui est

manifestement injustifié. Pour toutes ces raisons, l'arbitre a ordonné que l'employé s'estimant lésé soit réintégré dans ses fonctions et que toute la rémunération et les avantages annexes perdus lui soient remboursés.

G-30 L'employé s'estimant lésé, un agent des pêches, a reçu une suspension de cinq semaines pour avoir eu en sa possession plus de dix truites pêchées à la ligne, ce qui est contraire à l'alinéa 16(2)b) du règlement sur les pêches de la Nouvelle-Écosse (affaire *Nemeth*, dossier de la Commission nº 166-2-14641). Il n'a pas contesté le fait qu'il avait plus de dix truites en sa possession. Toutefois, il n'était pas d'accord avec l'interprétation faite par l'employeur des dispositions pertinentes du règlement. Plus précisément, il a affirmé qu'il interdisait seulement la possession de dix truites pêchées à la ligne en une seule fois. Il avait bien pêché les truites en question à la ligne, mais jamais plus de dix ensemble. L'arbitre a fait droit en partie au grief et a remplacé la suspension par une réprimande écrite en raison des circonstances atténuantes. Premièrement, l'employé s'estimant lésé croyait honnêtement qu'il n'avait pas violé le règlement. Deuxièmement, il n'avait reçu aucune formation sur l'interprétation et l'application du règlement. Enfin, même l'employeur n'était pas certain que son interprétation du règlement était correcte.

G-31 L'employé s'estimant lésé travaillait à titre d'agent d'unité résidentielle au centre de préparation à la mise en liberté des détenus en libération conditionnelle diurne (affaire *Sharma*, dossier de la Commission nº 166-2-14588). Il a plaidé coupable face aux deux accusations criminelles portées contre lui après qu'il eut délibérément mis le feu à un bâtiment. Ce geste lui a valu d'être condamné à une période de liberté surveillée de dix-huit mois. L'employeur l'a congédié de la Fonction publique parce que sa condamnation était incompatible avec ses fonctions d'agent d'unité résidentielle dans un pénitencier. L'arbitre a confirmé son congédiement parce que même si l'employé s'estimant lésé avait commis ses infractions à l'extérieur de son lieu de travail, sa conduite était directement reliée à sa capacité d'exécuter ses tâches. Le fait d'avoir allumé un incendie et d'avoir commis une tentative de fraude à l'endroit d'une compagnie d'assurances influait directement sur son efficacité en tant qu'agent de la paix chargé de faire respecter la loi, et sur ses fonctions d'agent d'unité résidentielle qui l'obligent à entretenir des rapports constants avec les détenus, qu'il doit surveiller et conseiller.

G-32 Dans l'affaire *Douillard* (dossier de la Commission nº 166-2-14546), l'employé s'estimant lésé avait été suspendu pendant cinq jours pour avoir refusé d'obéir aux ordres d'un supérieur et pour s'être montré insolent, méprisant et avoir défié l'autorité de son supérieur. L'avis de mesure disciplinaire indiquait qu'il avait eu, pendant les heures de travail, une attitude déshonorante pour les Services correctionnels, son employeur. La preuve a démontré que

l'employé s'estimant lésé était une personne agressive, qui a tenté d'excuser son comportement en affirmant que son supérieur l'avait provoqué. Indiquant que tel n'avait pas été le cas, l'arbitre a affirmé qu'à sa connaissance, il n'existait aucun principe voulant que l'employeur doive ménager la susceptibilité des employés qui passent pour être prompts. L'arbitre n'a pas retenu la thèse voulant que la description de la faute de conduite figurant dans l'avis de mesure discplinaire ait peut-être été erronée. Les documents tels que les avis de mesure disciplinaire n'ont pas besoin d'être rédigés dans des termes aussi précis que des actes d'accusation. Ce qui importe, c'est qu'un employé connaisse les raisons pour lesquelles il subit une mesure disciplinaire, et que l'employeur ne modifie pas l'essentiel des motifs entre le moment de la mesure disciplinaire et l'audience d'arbitrage.

INTERPRÉTATION ET APPLICATION DES CONVENTIONS

G-33 Beaucoup de conventions collectives, sinon la plupart, prévoient des consultations entre l'employeur et l'agent négociateur lorsque le premier désire prendre des mesures qui peuvent toucher les conditions de travail des employés. La consultation, toutefois, peut être perçue différemment, selon les intérêts des parties en cause. Dans l'affaire ***Bernier et autres*** (dossier de la Commission n° 166-2-13603), l'employeur avait demandé de modifier l'horaire de travail des pompiers de l'aéroport de Québec de façon à raccourcir la durée des postes. Dans la convention collective applicable, l'employeur s'était dit d'accord pour que, sauf dans le cas des urgences intéressant le service des incendies, les modifications proposées aux horaires des postes soient examinées avec l'agent négociateur avant leur mise en oeuvre. Dans ce cas, l'employeur devrait prouver que la modification s'imposait du point de vue des nécessités du service, c'est-à-dire de l'efficacité des activités et du service au public. Les employés s'estimant lésés ont prétendu qu'au cours des réunions, l'employeur ne leur avait pas prouvé que le nouvel horaire était bien nécessaire sous ce rapport. L'arbitre a cité une décision de la Cour d'appel fédérale (dossier n° A-429-82) qui portait sur la même question et qui indique que l'employeur devait, au cours de ces réunions de consultation, justifier les changements et même convaincre les employés de leur bien-fondé. L'arbitre a conclu que cela ne signifiait pas qu'au cours d'une réunion, l'employeur devait obtenir l'approbation de l'agent négociateur vis-à-vis des changements proposés, ce qui voudrait dire l'employeur ne pourrait peut-être jamais mettre en oeuvre de changements. Selon l'arbitre, les termes qui figurent dans la version anglaise de la convention collective «responsability. . . to justify» reflètent davantage le sens réel de la disposition que la version française «prouver que. . .est nécessaire» et ne rendent pas obligatoire l'assentiment de l'agent négociateur.

G-34 Des difficultés d'interprétation et d'application surviennent lorsque des employés membres d'une unité de négociation participent à une grève illégale et, par la suite, tentent d'excuser leur absence en invoquant les différentes dispositions sur les congés qui figurent dans leur convention collective. Dans l'affaire ***Barker*** (dossier de la Commission nº 166-2-13902) la plupart des employés membres du groupe correctionel affectés à divers pénitenciers avaient, pendant un jour, participé à un retrait concerté de leurs services, afin de protester contre les projets de réduction des effectifs. Étant donné qu'une convention collective valide était en vigueur, cet acte constituait une grève illégale, c'est-à-dire qui était en violation de l'alinéa 101(2) de la Loi. L'employé s'estimant lésé, qui ne s'était pas présenté au travail ce jour-là, avait allégué qu'il était malade le jour en question et avait demandé une journée de congé payé pour motif de maladie. L'employeur avait rejeté cette demande, bien que l'employé lui ait présenté un certificat médical à l'appui. Dans une situation de grève illégale, il incombe fortement à l'employé qui tente de justifier son absence de prouver que celle-ci était réellement légitime. L'arbitre a rejeté le grief, étant donné que l'employé s'estimant lésé n'avait pas satisfait à cette obligation de preuve qui lui incombait. L'employeur avait eu raison de faire fi du certificat médical, étant donné que celui-ci était entièrement fondé sur des déclarations subjectives que l'employé s'estimant lésé avait faites au médecin environ cinq jours après coup.

G-35 Dans l'affaire *Amo* (dossier de la Commission nº 166-2-13907), l'employé s'estimant lésé était un agent de correction oeuvrant au même pénitencier et qui s'était également absenté le jour en question. Il avait demandé un congé payé pour motif d'obligations familiales, en vertu de la convention collective, en alléguant que sa femme, dont la grossesse relativement à leur deuxième enfant en était au neuvième mois, souffrait de crampes et avait besoin qu'il s'occupe d'elle. La preuve a établi qu'elle avait accouché prématurément de son premier enfant et que, dès lors, l'employé s'estimant lésé se faisait des soucis à juste titre. L'employeur avait refusé à ce dernier sa demande de congé pour obligations familiales, sans lui demander une explication quelconque sur les circonstances. Bien que, normalement, il eût fallu que l'employé s'estimant lésé présente des preuves médicales pour appuyer l'explication de son absence, l'arbitre a jugé celle-ci plausible et, se fondant sur les probabilités, s'est senti prêt à l'accepter. Par conséquent il a admis le grief.

G-36 Dans un certain nombre de conventions collectives figure une disposition qui exige de l'employeur qu'il rembourse à un employé les frais d'adhésion ou d'inscription que celui-ci a versés à une association professionnelle, lorsque le paiement de ces frais est nécessaire pour qu'il continue à exercer les fonctions de son poste. Une telle disposition figure dans la convention collective applicable au groupe des infirmiers. Étant donné que la Cour d'appel fédérale, dans l'affaire ***la Reine du Chef du***

Canada c. M. Lefebvre et autres [1980] 2 C.F. 199, avait jugé que les employés de la Fonction publique ne sont pas assujettis aux lois provinciales régissant l'exercice de professions, l'obligation de demeurer membre de l'association professionnelle ne peut être imposée à un employé que par l'employeur. Dans *Kalancha* (dossier de la Commission nº 166-2-14738), l'employé s'estimant lésé était un infirmier surveillant affecté à un centre psychiatrique régional relevant du Service correctionnel du Canada. Il avait demandé qu'on lui rembourse les cotisations annuelles qu'il avait versées à l'association provinciale des infirmiers autorisés. L'arbitre a rejeté son grief car l'employé s'estimant lésé avait reconnu que s'il n'avait pas maintenu son statut d'infirmier autorisé cela n'aurait pas nui à son emploi.

G-37 L'arbitre avait abouti à une conclusion différente face aux faits de l'affaire *Chorney et Booth* (dossiers de la Commission nºs 166-2-14644 et 14656). Les employés s'estimant lésés étaient des infirmières affectées à un pénitencier fédéral relevant du Service correctionnel du Canada. Elles aussi avaient demandé qu'on leur rembourse les cotisations annuelles qu'elles avaient versées à l'association provinciale des infirmiers autorisés. L'arbitre avait conclu que l'employeur avait exigé des employées en cause qu'elles soient autorisées pour être admissibles à une nomination à leur poste, que l'employeur avait proclamé que seuls des infirmiers autorisés étaient employés au pénitencier et que, chaque année, l'employeur s'était adressé à l'association des infirmiers autorisés de la province pour s'assurer que les infirmiers employés au pénitencier avaient maintenu leur statut d'infirmiers autorisés. Pour ces motifs, l'arbitre a conclu que l'employeur exigeait des infirmiers employés au pénitencier qu'ils maintiennent leur statut d'infirmiers autorisés, et en conséquence il a fait droit aux griefs.

G-38 L'employé s'estimant lésé, un pompier civil, avait reçu de son employeur l'ordre de suivre, à la base des Forces canadiennes de Borden, un cours élémentaire de lutte contre les incendies d'une durée de quatre mois (dossier de la Commission nº 166-2-14409). Cet employé avait refusé d'obtempérer après avoir appris qu'il aurait à demeurer à la base et à partager la chambrée de caserne avec trois autres personnes. Par son grief, il visait à obtenir une déclaration selon laquelle, en fournissant ce logement, l'employeur avait violé la politique concernant les voyages qui est incorporée dans la convention collective concernant les employés du groupe des pompiers. L'arbitre a jugé qu'il n'existait aucun motif lié au programme et qui aurait nécessité que l'employé s'estimant lésé demeure à la base pendant la durée du cours. Par conséquent, l'employeur aurait dû prendre en considération la demande d'habiter un logement commercial en dehors de la base, qu'avait faite l'employé s'estimant lésé. Le logement offert à ce dernier ne répondait pas à la norme obligatoire établie dans la politique concernant les voyages, puisqu'il n'était pas comparable à un logement commercial

confortable. Dès lors, l'arbitre a fait droit au grief et prononcé la déclaration demandée par l'employé s'estimant lésé. En outre, il a ordonné à l'employeur d'enlever du dossier personnel de l'employé en cause toute mention négative du refus de celui-ci d'assister au cours. Si cet employé avait accepté le logement offert par l'employeur et assisté au cours, il n'aurait pas pu obtenir réparation au moyen d'un grief.

G-39 Dans l'affaire *Trane* (dossier de la Commission nº 166-2-13737) l'employé s'estimant lésé, qui avait une semaine de travail réduite, avait prétendu que l'employeur avait incorrectement calculé le montant du traitement auquel il avait droit pour avoir travaillé durant quatre jours fériés désignés payés. Selon les dispositions de la convention collective applicable, les employés appartenant à son unité de négociation travaillaient habituellement sept heures et demie par jour. Suite à la mise en oeuvre de la semaine de travail réduite, on avait ajouté une annexe à la convention collective, en vue de rajuster les différences existant dans la rémunération des employés qui font une semaine de travail réduite. Cette annexe, toutefois, avait été tirée d'une autre convention collective applicable à des employés qui habituellement travaillaient huit heures par jour. Pour calculer la rémunération des jours fériés désignés payés à laquelle avait droit l'employé s'estimant lésé, son employeur s'était basé sur une journée de sept heures et demie plutôt que sur celle de huit heures prévue dans ladite annexe. L'employé en cause a prétendu qu'il devrait profiter du libellé clair et net des dispositions de la convention collective.

G-40 L'employeur avait demandé que l'on modifie l'annexe afin de tenir compte de la prétendue vraie entente conclue entre les parties. L'arbitre a déclaré que la doctrine de rectification permet aux tribunaux de modifier un document écrit en vue de le rendre conforme à l'entente réelle conclue entre les parties. L'arbitre a conclu qu'elle n'avait pas à décider si un arbitre avait ou non le pouvoir d'ordonner que l'on modifie une convention collective, vu que l'employeur n'avait pas démontré l'existence des conditions nécessaires à une rectification. La doctrine de rectification ne s'applique que si les parties sont arrivées à un consensus et que, par erreur, l'entente écrite ne laisse pas percevoir qu'il y a eu dans ce cas un tel consensus. La preuve a établi que les parties n'avaient pas spécifiquement traité les questions de l'indemnité ou de la rémunération majorée de l'employé qui a travaillé un jour férié. En l'absence d'un consensus entre les parties, la doctrine de rectification ne saurait trouver application.

G-41 L'employeur a aussi allégué que, pour des motifs d'erreur, on devrait annuler la disposition pertinente de l'annexe. L'arbitre a maintenu que, même si elle pouvait présumer une erreur mutuelle, ce qui n'est toutefois pas du tout certain, elle doutait qu'elle avait le pouvoir d'annuler la disposition contestée. La Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique exige que tous les différends entre les

parties concernant l'interprétation des conventions collectives soient résolus par renvoi à l'arbitrage. Ce principe de résolution des litiges par arbitrage serait voué à l'échec si l'application de la doctrine d'erreur mutuelle pouvait entraîner l'annulation intégrale ou partielle d'une convention collective. L'arbitre a maintenu le grief pour le motif que le texte clair et net de la convention collective doit prévaloir.

G-42 Dans l'affaire *Theriault et autres* (dossiers de la Commission nos 166-2-14508 et 14509), la convention collective prévoyait que les employées en congé de maternité avaient droit à un rajustement de l'indemnité pour ce congé prévu dans ie Régime de prestations supplémentaires de chômage, lorsqu'elles deviennent admissibles à une augmentation annuelle durant la période dudit congé. La question s'est posée de savoir si ledit rajustement s'appliquait seulement à «l'augmentation d'échelon de salaire» prévue dans l'annexe de la convention collective ou s'il s'appliquait également à «l'augmentation annuelle» également prévue dans cette convention. Les employées s'estimant lésées ont maintenu que l'on devrait tenir compte des deux types d'augmentation, et donner ainsi à la convention collective le sens que les parties au contrat avaient voulu lui donner en vue de s'assurer qu'une employée en congé de maternité ne subisse aucune perte ou sanction pécuniaire. La position prise par l'employeur était que seule l'augmentation d'échelon de salaire devrait être considérée en calculant le rajustement, étant donné que le congé de maternité ne s'appliquait qu'au traitement normal de l'employé. Ceci sous-entendait que les parties à la convention collective avaient voulu traiter les employées en congé de maternité différemment de ceux au travail qui reçoivent un traitement normal. Le débat a alors porté sur l'usage des mots «augmentation» dans les deux expressions. L'employeur a soutenu que ce terme n'incorporait pas le sens de révision annuelle de traitement auquel l'expression «augmentation annuelle» était censée se référer. L'arbitre, cependant, était d'avis qu'en utilisant cette expression dans les dispositions de la convention collective portant sur l'indemnité de congé de maternité, les parties avaient en tête plus que les augmentations d'échelon de salaire. Il a souligné qu'elles savaient, ou auraient dû savoir, quels termes employer si elles avaient voulu imposer une limite au changement du taux d'indemnité pour congé de maternité. L'expression «augmentation d'échelon de salaire» avait un sens précis dans la convention collective, mais les parties n'avaient pas précisé que l'augmentation désignée par les mots «augmentation annuelle» figurant dans les dispositions pertinentes de la convention était limitée par ce contexte. Ayant rappelé que, dans le même contexte, l'employeur n'avait pas uniformisé ses propres définitions de diverses expressions analogues utilisées dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*, l'arbitre a déclaré qu'il ne pouvait pas conclure qu'une augmentation annuelle prévue dans la convention collective concernait seulement une augmentation d'échelon de salaire.

G-43 Un employé avait accepté une nomination intérimaire à un poste d'une autre classification et d'un niveau supérieur au poste qu'il occupait à titre effectif. Est-ce que cela devrait le priver des avantages salariaux prévus dans une nouvelle convention collective qui s'appliquerait à son poste effectif, si ces avantages sont entrés en vigueur durant sa nomination intérimaire, laquelle, peu après, a été changée en nomination permanente. Telle était la question que devait trancher l'arbitre dans l'affaire *St-Cyr* (dossier de la Commission nº 166-2-13769). Dans cette affaire, l'employé s'estimant lésé, qui occupait à titre effectif un poste CR-4, avait été nommé à titre intérimaire à un poste PM-1. Cette nomination intérimaire avait précédé une nomination permanente à un poste du même niveau. Toutefois, pendant que l'employé s'estimant lésé occupait ce poste à titre intérimaire, une nouvelle convention collective applicable à son poste CR avait été conclue, laquelle comportait des dispositions salariales applicables rétroactivement, soit à une date qui précédait de trois jours celle de sa nomination intérimaire à un poste du groupe PM. Soutenant que ledit employé occupait un poste d'une classification différente au moment de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions salariales applicables aux CR, l'employeur avait refusé d'accorder à l'employé en cause les avantages rétroactifs de la convention collective. C'est ainsi que cet employé fut rémunéré moins à son nouveau poste permanent qu'il ne l'aurait été à son ancien poste. Cependant, l'employeur a reconnu que le poste que l'employé occupait à titre effectif durant la première partie de la période de rétroactivité des dispositions salariales applicables aux CR était celui d'un membre du groupe CR, étant donné que sa nomination à un poste PM avait initialement été à titre «intérimaire». Se fondant sur les dispositions du *Règlement sur l'emploi dans la Fonction publique* et du *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*, l'arbitre a conclu qu'un employé qui, à titre intérimaire ou temporaire, doit exercer les fonctions d'un poste supérieur à celui qu'il occupe à titre effectif n'est pas légalement nommé au poste supérieur au sens où l'entend la *Loi sur l'emploi dans la Fonction publique*. Cet employé n'est nommé qu'à son poste effectif, sa nomination intérimaire résultant d'une fiction légale utilisée uniquement en vue de déterminer la rémunération intérimaire appropriée dans son cas. L'arbitre a dès lors jugé que, avant sa nomination à un poste PM-1 pour une durée indéterminée, l'employé s'estimant lésé avait conservé sa classification CR-4. Vu que de nouvelles dispositions salariales étaient entrées rétroactivement en vigueur à une date où l'employé s'estimant lésé conservait encore cette classification, bien qu'il occupât à titre intérimaire un poste supérieur en dehors de son unité de négociation, le calcul de son nouveau traitement au moment de sa nomination à un poste supérieur doit tenir compte de l'augmentation rétroactive apportée aux taux de rémunération applicables à sa classification antérieure.

G-44 Dans l'affaire *Létourneau* (dossier de la Commission nº 166-2-14645), il s'agissait encore de rémunération, plus précisément du sens de l'expression «taux de rémunération» utilisé dans le *Règlement sur les conditions d'emploi dans la Fonction publique*. Dans cette affaire, l'employé s'estimant lésé, qui avait été promu à un poste de classification différente et d'un niveau plus élevé, a prétendu qu'on aurait dû calculer son nouveau salaire en fonction de son taux de rémunération horaire. Ce faisant, on l'aurait rémunéré à son nouveau poste, un échelon au-dessus de celui que son employeur avait pris comme base. La convention collective applicable prévoyait que les règles régissant le taux de rémunération auquel un employé a droit lors d'une promotion étaient celles qui figurent dans le Règlement susmentionné. D'après celui-ci, au moment de sa promotion, l'employé s'estimant lésé aurait dû recevoir le taux de rémunération le plus proche de ce qu'il recevait déjà, mais qui lui donnerait une augmentation au moins égale à la plus faible augmentation d'échelon pour son nouveau poste. Même si le Règlement ne contenait pas une définition proprement dite de l'expression «taux de rémunération», l'arbitre a conclu que le début du paragraphe 2(2) indiquait que les taux de rémunération hebdomadaire, journalier et horaire dérivaient du taux annuel et que, étant donné qu'elle est utilisée sans qualificatif dans le Règlement, l'expression «taux de rémunération» se rapporte à ce taux annuel. L'arbitre a jugé que la convention collective applicable ne contredisait nullement son interprétation des dispositions pertinentes du Règlement, et qu'en fait elle indiquait clairement que les parties qui l'ont conclue avaient voulu que l'on utilise le taux annuel pour calculer la rémunération à laquelle a droit un employé. L'arbitre a donc conclu que l'employeur avait agi correctement en se fondant sur ce taux annuel pour déterminer la rémunération de l'employé s'estimant lésé.

RENVOIS EN VERTU DE L'ARTICLE 98 DE LA LOI

G-45 L'article 98 de la Loi autorise l'agent négociateur ou l'employeur à renvoyer à la Commission un grief concernant l'exécution d'une obligation censée découler d'une convention collective, pourvu que cette obligation n'en soit pas une dont l'exécution peut faire l'objet d'un grief par un employé de l'unité de négociation. Dans l'affaire *Alliance de la Fonction publique du Canada et Commission d'énergie du Nord canadien* (dossier de la Commission nº 169-10-394), l'agent négociateur s'était opposé à un projet de l'employeur visant à modifier l'administration du paiement de la note de services publics. La convention collective prévoyait que chacun des employés serait tenu de payer mensuellement un montant fixe pour les services publics fournis à sa résidence. L'usage voulait que le fournisseur envoie la note de services publics à l'employeur. Celui-ci déduisait alors du traitement de l'employé le montant indiqué dans la convention collective. L'employeur avait ordonné que dorénavant la note de services publics serait transmise directement à chaque employé, à qui il incomberait alors de la

présenter à l'employeur pour qu'elle soit acquittée. L'agent négociateur avait fait valoir que ce projet de changement pourrait être perçu comme une étape provisoire vers l'élimination de la subvention accordée à l'égard des services publics. L'employeur avait accepté de reporter à plus tard ce projet en attendant les résultats de ce renvoi à l'arbitrage. Néanmoins, plusieurs griefs avaient été déposés par des employés qui seraient affectés par ledit changement.

G-46 L'employeur a soutenu que la Commission n'avait pas compétence pour trancher ce renvoi, étant donné que l'obligation que l'agent négociateur souhaitait faire exécuter faisait l'objet de griefs produits par des employés. La Commission a rejeté l'objection à l'égard de sa compétence soulevée pour le motif qu'aucun employé ne pourrait prétendre être lésé par la nouvelle procédure tant que l'employeur ne l'aurait pas effectivement mise en oeuvre. La Commission a conclu que la convention collective limitait le montant mensuel qu'un employé était tenu de payer pour les services publics, mais qu'elle n'obligeait pas l'employeur à conserver la même modalité de paiement que dans le passé. Par conséquent, la Commission a rejeté ce renvoi à l'arbitrage.

G-47 L'employeur et l'agent négociateur avaient conclu une convention collective qui reconnaissait qu'il était souhaitable de maintenir des cycles de postes uniformisés. À cet égard, voir l'affaire *Conseil du Trésor et Association canadienne du contrôle du trafic aérien* (dossier de la Commission n° 169-2-400). La convention collective précisait qu'un cycle de postes mutuellement convenu à une installation de contrôle de la circulation aérienne devrait rester en vigueur à moins d'être modifié par consentement mutuel. Elle prévoyait en outre que, si l'une des parties souhaitait modifier le cycle des postes, elle devrait en aviser l'autre partie. Après avoir consulté l'autre partie, l'une des deux parties ne pourrait pas de manière déraisonnable refuser son assentiment à l'égard de la modification proposée. Au moment de l'entrée en vigueur de la convention collective, les employés oeuvrant à l'installation du contrôle de la circulation aérienne de Toronto étaient assujettis à un cycle mutuellement consenti, qui comprenait cinq jours de service et quatre jours libres. L'employeur avait proposé de le remplacer par un cycle de six jours de service et de quatre jours libres. À la suite de ce changement, les employés auraient à travailler plus de jours par an, mais moins d'heures par poste. L'agent négociateur s'est opposé à ce changement, en invoquant un certain nombre de motifs. D'abord, la perte de quarante jours libres par an constituerait un net désavantage pour les employés membres de l'unité de négociation, même si cela leur donnerait plus de temps libre quotidiennement. Ensuite, la modification du cycle des postes susciterait sans doute une réduction du nombre total des membres appartenant à l'unité de négociation. Enfin, cette modification incommoderait les employés en ce qui a trait aux dispositions prises pour la garde de leurs enfants et leur transport quotidien. L'employeur a renvoyé cette affaire à la

Commission, en alléguant que le refus par l'agent négociateur de consentir au projet de modification du cycle des postes n'était pas raisonnable dans les circonstances.

G-48 La Commission a déclaré que le caractère raisonnable ou déraisonnable du refus de consentement doit être évalué du point de vue non pas tant de la partie qui fait la proposition, mais plutôt du point de vue de celle qui la rejette. Il faut se fonder sur des critères objectifs pour déterminer si une partie a refusé son consentement pour des motifs raisonnables ou pas. Il ne serait pas raisonnable de refuser son consentement à un projet de modification d'un cycle de postes pour la seule raison que ce projet serait moins commode pour les employés que ne l'est leur horaire actuel. Le refus de consentement doit reposer plutôt sur des critères qui tiennent compte des intérêts légitimes et des préoccupations de l'agent négociateur et des employés qu'il représente. En appliquant de tels critères, il n'était pas déraisonnable de la part de l'agent négociateur de refuser son consentement à l'égard de la proposition de l'employeur parce que celle-ci ferait perdre aux employés de l'unité de négociation 40 «jours libres» par an. La différence consistait en un changement réel des conditions actuelles de travail des contrôleurs auxquelles ceux-ci ne désiraient pas renoncer. De plus, on ne saurait s'attendre à ce que l'agent négociateur accepte la possibilité qu'il y ait moins de contrôleurs à un poste et la réduction probable correspondante de la grandeur de l'unité de négociation. Ces changements ne sont pas seulement liés à de simples raisons de commodité et constitueraient des préoccupations légitimes pour tout agent négociateur. Pour tous ces motifs, le renvoi a été rejeté.

H

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES DÉCISIONS ARBITRALES

APPLICATION DE LA LOI SUR LES RESTRICTIONS SALARIALES DU SECTEUR PUBLIC

H-1 Comme l'indiquait le rapport de l'année dernière, le régime de la négociation collective prévu par la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique est devenu inopérant pendant la période au cours de laquelle la Loi sur les restrictions salariales du secteur public était en vigueur. Pour la plupart des unités de négociation, les dispositions de cette loi étaient applicables pour une période de deux ans, tandis que pour les autres, elles s'appliquaient pour une période allant jusqu'à trois ans.

H-2 Au cours de l'année financière 1984-1985, les dispositions de la Loi sur les restrictions salariales, comme on la désigne généralement, ont cessé de s'appliquer à certaines unités de négociation. Ces dernières ont donc alors recommencé à négocier collectivement aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En conséquence, la Commission a rendu au cours de l'année à l'étude quatre décisions concernant des différends renvoyés à l'arbitrage.

OBJETS DE LA DÉCISION ARBITRALE

H-3 L'article 70 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique énumère les questions qui peuvent faire l'objet d'une décision arbitrale. Il se lit comme suit:

> 70. (1) Sous réserve du présent article, une décision arbitrale peut statuer sur les taux de traitement, les heures de travail, les droits à des congés, les normes disciplinaires et autres conditions d'emploi qui s'y rattachent directement.
>
> (2) Le paragraphe 56(2)[1] s'applique, *mutatis mutandis*, en ce qui concerne une décision arbitrale.

[1] Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

(3) Une décision arbitrale ne doit statuer ni sur les normes, procédures et méthodes régissant la nomination, l'appréciation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le renvoi des employés ni sur une condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que ne soit demandé l'arbitrage à leur sujet.

(4) Une décision arbitrale ne doit statuer que sur les conditions d'emploi des employés dans une unité de négociation relativement à laquelle la demande d'arbitrage a été faite.

H-4 Dans les cas suivants, où l'agent négociateur a fait des propositions auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a admis l'objection de ce dernier et a jugé que la Loi ne lui donnait pas la compétence pour examiner les propositions en cause:

— *Une proposition selon laquelle l'employeur serait tenu de faire tout effort raisonnable pour réduire au minimum le temps qu'un employé passerait à l'extérieur de sa zone d'affectation. (Centre de la sécurité des télécommunications, Décision concernant la catégorie technique*, dossier de la Commission nº 185-13-278).

— *Une proposition concernant les normes de logement applicables aux employés en situation de voyage (ibid.).*

— *Une proposition selon laquelle un employé en situation de voyage bénéficierait d'un remboursement de toutes ses dépenses raisonnables, des frais de chèques de voyage et du coût d'un appel téléphonique à son domicile (ibid.).*

— *Une proposition selon laquelle l'employeur serait tenu d'instaurer et de maintenir un régime d'assurance médicale complet comportant des éléments du régime d'assurance-maladie de l'Ontario, des dispositions concernant les soins de la vue, les soins dentaires, ainsi que des éléments du R.A.C.C.M. et applicable à tous les employés, et d'assumer toutes les dépenses et primes liées à ce régime (ibid.).*

H-5 Dans les cas suivants, où un agent négociateur a fait des propositions auxquelles l'employeur s'est opposé, la Commission a rejeté l'objection et s'est reconnue compétente pour examiner la question:

— *Une proposition concernant les employés en situation de voyage et qui prévoit notamment*:

  — *que le temps de déplacement serait rémunéré en espèces, sauf lorsque l'employé demande à bénéficier d'un congé payé*;

  — *qu'un mode de calcul soit adopté pour déterminer le temps de déplacement d'un employé qui traverse plus d'un fuseau horaire*;

— *que, pour les déplacements de plus d'une journée, les heures de travail normales de l'employé soient fixées à l'avance pour chaque jour de son voyage;*

— *que, dans le cas où le déplacement comporte un arrêt d'une nuit entre le premier et le deuxième jour du voyage, l'employé soit rémunéré pour toutes les heures de déplacement et (ou) de travail avant et après son arrêt d'une nuit;*

— *qu'il soit remboursé au taux des heures normales pour le temps de déplacement un jour férié payé ou un jour de repos;*

— *que le temps de déplacement à bord d'un véhicule offrant des possibilités de couchage lui soit remboursé;*

— *qu'une indemnité de faux frais soit versée aux employés en situation de voyage. (Centre de la sécurité des télécommunications, Décision concernant la catégorie technique*, dossier de la Commission nº 185-13-278).

— *Une proposition selon laquelle les employés ont le droit d'accumuler les crédits de congé annuel qu'ils ont acquis, mais qu'ils n'ont pas encore utilisés, sans égard à l'année financière pendant laquelle ils ont été acquis (Décision concernant le groupe des économistes, des sociologues et des statisticien(ne)s*, dossier de la Commission nº 185-2-281).

H-6 Le paragraphe 70(3) prévoit notamment qu'une décision arbitrale ne doit statuer sur aucune condition d'emploi qui n'a pas fait l'objet de négociations entre les parties avant que la question ne lui soit renvoyée. La Commission a jugé que les dispositions de ce paragraphe l'ont empêchée d'examiner deux propositions renvoyées à l'arbitrage. L'une portait sur une indemnité de garde d'enfants à verser aux employés effectuant des heures supplémentaires dans certaines circonstances. L'autre prévoyait le versement d'une indemnité pécuniaire aux employés exposés à de la fumée secondaire directe à titre de dédommagement pour des travaux exécutés dans des conditions matérielles dangereuses. Dans les deux cas, les propositions initiales ont fait l'objet de modifications substantielles juste avant l'audience d'arbitrage. La Commission a signalé que, d'après le paragraphe susmentionné, seule la condition en cause et non la proposition s'y rapportant, aurait dû être négociée. Par conséquent, ce paragraphe n'empêche pas une partie de modifier sa proposition à la suite des négociations. Il empêche toutefois la Commission d'examiner une question lorsque la proposition a été modifiée à un tel degré qu'elle porte maintenant sur une condition qui n'a pas été négociée avant la demande d'arbitrage. (*Décision concernant le groupe des économistes, sociologues et statisticien(ne)s*, dossier de la Commission nº 185-2-281).

H-7 L'agent négociateur s'est opposé à une demande d'arbitrage faite par l'employeur parce que, à son avis, cette demande était prématurée étant donné que les parties n'avaient pas négocié collectivement de bonne foi en vue de conclure une convention collective comme l'exige le paragraphe 63(1). L'agent négociateur avait hésité à négocier toutes les questions renvoyées à l'arbitrage du fait qu'il prévoyait l'adoption d'un mode de négociation commune ou conjointe qui lui permettrait de mener des négociations sur des questions analogues au nom de plusieurs de ses unités de négociation. Les négociateurs de l'employeur n'avaient toutefois reçu aucun mandat les autorisant à s'engager dans une négociation de ce genre. En conséquence, aucune négociation véritable n'avait eu lieu entre les parties au moment où l'employeur a renvoyé à l'arbitrage les questions en litige. La Commission a jugé que, dans les circonstances, aucune des parties n'avait négocié de mauvaise foi, mais elle a décidé que la condition préalable énoncée au paragraphe 63(1) n'avait pas été remplie. Par conséquent, elle a conclu qu'elle n'avait aucune compétence pour examiner la demande d'arbitrage et a incité instamment les parties à reprendre les négociations en vue de conclure une convention collective. (*Groupe de l'architecture et de l'urbanisme*, dossier de la Commission n° 185-2-280).

PRINCIPES IMPORTANTS ÉTABLIS DANS LES MANDATS DES BUREAUX DE CONCILIATION

GÉNÉRALITÉS

I-1 L'article 83 de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique dispose qu'après l'établissement d'un bureau de conciliation, le président de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique doit remettre à celui-ci un relevé indiquant les questions sur lesquelles il doit faire rapport au président de ses conclusions et recommandations. Par ce relevé, le président vise à aider le bureau de conciliation à remplir le rôle que lui confère la Loi et non à se prononcer sur le bien-fondé des propositions faites par l'une ou l'autre des parties. L'article 86 de la Loi délimite les questions sur lesquelles le bureau de conciliation a le pouvoir de formuler des recommandations. D'après le paragraphe 86(2), le paragraphe 56(2)[1] s'applique aux recommandations contenues dans les rapports des bureaux de conciliation. D'après le paragraphe 86(3), aucun rapport d'un bureau de conciliation ne doit contenir de recommandations concernant les normes, les procédures ou les méthodes régissant la nomination, l'évaluation, l'avancement, la rétrogradation, la mutation, la mise en disponibilité ou le congédiement des employés. Lorsqu'il y a opposition de la part de l'une ou l'autre des parties, le président détermine, dans le mandat du bureau de conciliation, les questions dont celui-ci peut être saisi en vertu de la Loi.

APPLICATION DE LA LOI SUR LES RESTRICTIONS SALARIALES DU SECTEUR PUBLIC

I-2 Comme l'indiquait le rapport de l'année dernière, le régime de négociation collective prévu par la Loi sur les relations de travail dans la

---

[1] Le paragraphe 56(2) se lit comme suit:

(2) Aucune convention collective ne doit prévoir, directement ou indirectement, la modification ou la suppression d'une condition d'emploi existante ni l'établissement d'une nouvelle condition d'emploi

a) dont la modification ou la suppression ou dont l'établissement, selon le cas, exigerait ou aurait pour effet d'exiger l'adoption ou la modification de quelque loi par le Parlement, sauf aux fins d'affecter les crédits nécessaires à sa mise en oeuvre, ou

b) qui a été ou peut être, selon le cas, établie en conformité d'une loi spécifiée à l'annexe III.

(L'annexe III concerne la Loi sur l'indemnisation des employés de l'État, la Loi sur l'emploi dans la Fonction publique et la Loi sur la pension de la Fonction publique.)

Fonction publique est devenu inopérant pendant la période au cours de laquelle la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, couramment appelée Loi sur les restrictions salariales, était en vigueur. Pour la plupart des unités de négociation, cette loi était applicable pour une période de deux ans, à compter de la date où elles devenaient assujetties à ses dispositions. Toutefois, pour les autres unités, la loi s'appliquait pour une période allant jusqu'à trois ans.

I-3 Au cours de l'année financière 1984-1985, les dispositions de la Loi sur les restrictions salariales ont cessé de s'appliquer à certaines unités de négociation. Une fois terminée la période de restriction imposée par cette loi, ces dernières ont recommencé à négocier collectivement aux termes de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. En conséquence, une demande a été faite au cours de l'année écoulée en vue d'établir un bureau de conciliation.

I-4 L'employeur s'est opposé à certaines questions contenues dans cette demande de conciliation de l'agent négociateur sous prétexte qu'elles ne pouvaient figurer dans le rapport du bureau de conciliation. L'agent négociateur les a retirées avant que le président n'établisse le relevé exigé aux termes de l'article 83.

I-5 Le président et les parties étaient convaincus que les autres questions en litige que les parties souhaitaient renvoyer à un bureau de conciliation étaient visées par les dispositions de la Loi se rapportant à la négociation. Par conséquent, ces questions ont été incluses dans le relevé transmis au bureau de conciliation (*Groupe de la réparation des navires (Esquimalt)* - *Mandat*, bureau de conciliation, dossier nº 190-2-116).

I-6 En conséquence, pendant l'année financière 1984-1985, le président n'a pas eu à établir si une question qu'une partie voulait renvoyer à un bureau de conciliation était visee par les dispositions de la Loi concernant la négociation.

J

DÉCISIONS JUDICIAIRES IMPORTANTES

J-1 La Commission a rejeté le renvoi fait par un agent négociateur, en vertu de l'article 98 de la Loi lequel alléguait qu'onze anciens employés avaient droit à l'application rétroactive des dispositions concernant la rémunération et les primes d'installation d'exploitation prévues par la nouvelle convention collective (dossier de la Commission n° 169-2-398). Les onze personnes en question étaient des employés au moment où l'avis de négocier avait été donné, mais par suite d'une démission volontaire ou d'un renvoi en cours de stage, elles avaient cessé de l'être au moment où la nouvelle convention collective a été conclue.

J-2 Bien que la Commission eût constaté que dans de récentes décisions émanant du secteur privé, on avait jugé que d'anciens employés avaient droit à l'application rétroactive d'avantages, elle a fait remarquer que chacune de ces décisions était fondée sur le libellé de la convention collective en cause et ne nécessitait pas l'application de la loi habilitante. En ce qui concerne l'affaire considérée, la Commission s'est dite d'avis que d'après le libellé de différentes dispositions de la Loi, le terme «employé» ne s'appliquait qu'à des personnes qui étaient dans la Fonction publique au moment de la signature de la convention collective. Par conséquent, les dispositions de cette convention ne pouvaient s'appliquer rétroactivement à d'anciens employés en l'absence de dispositions de la convention le prévoyant spécifiquement. La décision de la Commission a été infirmée par la Cour d'appel fédérale après que l'agent négociateur eut présenté une requête devant ce tribunal en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale.

J-3 Dans son jugement majoritaire, la Cour a indiqué notamment que l'agent négociateur négocie au nom de tous les employés qui sont compris dans l'unité de négociation au moment où l'avis de négocier est donné, de même qu'au nom de tous les nouveaux employés qui deviennent membres de l'unité de négociation pendant la période des négociations. Les personnes visées n'étaient pas des employés au moment où la nouvelle convention collective a été signée, mais elles étaient membres de l'unité de négociation pendant une partie de la période qui s'est écoulée entre l'avis de négocier et la signature de la nouvelle convention. À ce titre, elles ont droit aux avantages de la convention qui s'appliquent rétroactivement jusqu'à l'époque où ces personnes étaient des employés.

J-4 Dans des motifs séparés, le troisième membre de la Cour a conclu que, du fait de l'application rétroactive de la convention, les nouveaux taux de rémunération et les nouvelles primes d'installation remplaçaient ceux qui étaient en vigueur avant la signature de la nouvelle convention. Par conséquent, les anciens employés avaient droit à la hausse des taux de rémunération et des primes d'installation d'exploitation puisqu'ils avaient occupé des postes pour lesquels les seuls taux applicables étaient ceux qui étaient prévus par la nouvelle convention collective.

J-5 La Cour a renvoyé la question à la Commission pour qu'elle la réexamine en tenant compte du fait que les anciens employés conservaient leur statut aux fins des avantages prévus par la convention collective qui s'appliquent rétroactivement (*Association canadienne du contrôle du trafic aérien c. Sa Majesté Chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor*, dossier de la Cour nº A-818-84, jugement non publié jusqu'à maintenant).

J-6 Une décision de la Commission (dossier de la Commission nº 174-2-361) dans laquelle elle avait refusé de désigner 260 personnes comprises dans le groupe de l'administration des programmes a été infirmée par la Cour d'appel fédérale à la suite d'une demande présentée par l'employeur en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. L'employeur proposait l'exclusion de ces personnes en vertu de l'alinéa e) de la définition de «personne préposée à la gestion ou à des fonctions confidentielles».

J-7 La Commission a jugé que l'employeur avait respecté les exigences formelles de la Loi puisqu'il avait effectivement assigné aux employés en cause la tâche de recevoir et de traiter officiellement les griefs au premier palier de la procédure de règlement des griefs, et qu'il leur avait délégué le pouvoir de rendre des décisions exécutoires en son nom. Cependant, la Commission a indiqué que l'employeur devait désigner des employés en vertu de l'alinéa e) au regard de l'obligation que lui impose le paragraphe 99(4) de la Loi, c'est-à-dire qu'il doit désigner les personnes nécessaires à l'établissement et au maintien d'une procédure de règlement des griefs valable.

J-8 La Commission a constaté que les employés dont l'exclusion était proposée étaient classés PM-2, soit l'avant dernier niveau de l'unité de négociation, et que le nombre de membres de l'unité ainsi que le nombre de griefs présentés avaient régulièrement diminué au cours des trois années précédentes. De plus, rien ne laissait croire que la procédure de règlement des griefs existante n'était pas appropriée. La Commission a refusé de désigner les employés en question parce que l'employeur n'avait pas expliqué pourquoi il fallait exclure un si grand nombre d'employés additionnels.

J-9 En infirmant la décision de la Commission, la Cour a jugé que la définition de «personne préposée à la gestion ou à des fonctions

confidentielles» incluait sans aucun doute les personnes à qui l'employeur avait effectivement assigné la responsabilité de traiter les griefs en vertu de la Loi. De plus, la Cour a jugé que si l'on interprète la définition en tenant compte de l'article 7 et du paragraphe 99(4) de la Loi, il est clair que la Commission n'avait, dans ce cas, qu'à juger si la tâche de trancher les griefs avait été assignée. La Commission a commis une erreur en jugeant qu'elle avait la compétence et la charge de déterminer si la décision de l'employeur était justifiée. (*Le Conseil du Trésor c. l'Alliance de la Fonction publique du Canada*, dossier de la Cour fédérale n° A-660-83, jugement non publié jusqu'à maintenant).

J-10 Dans l'affaire *Bourbonnais et Werenka* (dossiers de la Commission n^os^ 166-2-13821 et 13822), les employés s'estimant lésés travaillaient à titre d'observateurs des glaces pour Environnement Canada. Pendant les mois d'hiver, leur base d'opérations se trouvait à Summerside, à l'Île-du-Prince-Édouard, où ils habitaient dans un motel. L'une des chambres servait de bureau pour les activités liées à l'observation des glaces. À plusieurs occasions, chaque employé s'estimant lésé avait donné par téléphone, en dehors de ses heures normales de travail, des renseignements sur les conditions des glaces dans la région à un autre observateur des glaces qui appelait d'un navire de la Garde côtière canadienne. Pour ce faire, l'employé s'estimant lésé, qui se trouvait dans le motel, devait retourner à la pièce servant aux activités liées à l'observation des glaces. L'employeur a rémunéré les employés s'estimant lésés au taux des heures supplémentaires pour le temps effectivement passé à répondre aux demandes de renseignements. Cependant, les employés s'estimant lésés ont prétendu que, dans chaque cas, ils avaient droit à la prime de rappel au travail prévue par la convention collective. La disposition pertinente précise que lorsqu'un employé est rappelé au travail, il a droit à une indemnité équivalant au moins à quatre heures de rémunération au taux des heures normales.

J-11 L'arbitre chargé de l'étude des griefs a jugé que les conditions dans lesquelles la prime de rappel est versée doivent tenir compte de l'objet de la disposition concernant le rappel au travail. En effet, un employé doit avoir subi un inconvénient social ou personnel et doit avoir dû assumer des frais de transport supplémentaires pour se rendre au travail et en revenir. Comme les employés en cause n'avaient pas subi d'inconvénient personnel et n'avaient pas engagé de frais de déplacement, l'arbitre a rejeté leur grief.

J-12 Les employés s'estimant lésés ont présenté une requête en révision devant la Cour d'appel fédérale en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale (dossier de la Cour n° A-743-84, jugement non publié jusqu'à maintenant). La Cour a fait droit à la requête, a infirmé la décision et a renvoyé la question à l'arbitre pour qu'il la réexamine à la lumière des motifs énoncés dans son jugement. Plus précisément, la Cour a jugé que l'arbitre avait commis une erreur de droit en jugeant

qu'il fallait tenir compte de facteurs subjectifs comme des inconvénients personnels ou sociaux, au moment d'appliquer les dispositions de la convention portant sur le rappel du travail. L'arbitre devait juger si, à chacune des occasions en cause, les employés s'estimant lésés avaient été rappelés au travail. Dans une décision subséquente, l'arbitre a encore une fois rejeté les griefs parce que les employés s'estimant lésés n'avaient pas été rappelés au travail puisque le motel en entier constituait leur lieu de travail. Puisqu'ils ne l'avaient pas quitté, ils ne pouvaient pas y avoir été rappelés.

J-13 L'employée s'estimant lésée, un agent du service extérieur, avait été forcée de rentrer au pays deux mois avant la fin d'une affectation outre-mer en raison d'une prétendue faute de conduite. À titre d'agent du service extérieur en affectation outre-mer, elle avait touché l'indemnité versée à tous les agents qui travaillent à l'extérieur du Canada. Elle a perdu cette indemnité pour les deux mois qu'elle a passés au Canada avant la fin officielle de son affectation. L'employée a renvoyé son grief à l'arbitrage, alléguant que la perte d'une prime de service extérieur constituait une peine pécuniaire au sens de l'alinéa 91(1)b) de la Loi.

J-14 L'arbitre a jugé que la perte de la prime de service extérieur ne constituait pas une peine pécuniaire et que, par conséquent, elle ne pouvait renvoyer son grief à l'arbitrage. La mesure disciplinaire prise par l'employeur à l'endroit de l'employée en question était son rappel d'une mission à l'étranger. La cessation du versement de la prime de service extérieur a résulté de l'application de la loi en conformité avec les Directives sur le service extérieur, et ne constituait pas une peine pécuniaire infligée directement par l'employeur.

J-15 La décision de l'arbitre a été infirmée par la Cour d'appel fédérale après que l'employée eut présenté une demande en vertu de l'article 28 de la Loi sur la Cour fédérale. La Cour a jugé que l'interprétation donnée par l'arbitre en ce qui concerne les termes «mesure displinaire résultant d'une. . .peine pécuniaire», que renferme l'alinéa 91(1)b) de la Loi était indûment restrictive. Même si l'employée a subi une perte financière indirecte, celle-ci était néanmoins une conséquence inévitable de sa mesure disciplinaire. La perte pouvait donc être considérée comme une peine pécuniaire. Par conséquent, la question a été renvoyée à l'arbitre pour qu'il la tranche en tenant compte du fait qu'il avait compétence pour instruire le grief de l'employée (***M.I. Massip c. Sa Majesté du Chef du Canada représentée par le Conseil du Trésor***, dossier de la Cour n° A-183-84, jugement non publié jusqu'à maintenant).

K

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS

INTRODUCTION

K-1 La négociation collective ayant repris pendant l'année pour la majorité des employés de la Fonction publique, le Bureau de recherches sur les traitements et les parties négociatrices ont déterminé les données qui seraient nécessaires à cette fin. Dans la plupart des cas, le Bureau obtient ces données au cours d'entrevues avec les responsables de la classification et de la rémunération dans les entreprises et les organismes canadiens, ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. Les enquêtes du Bureau, qui font l'objet d'un grand nombre de rapports chaque année, portent sur les niveaux de rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail applicables aux diverses catégories d'emplois de la Fonction publique et des autres secteurs où il existe des postes comparables du point de vue des fonctions, des responsabilités et d'autres éléments. Les données servent aux fins de la négociation collective, de la conciliation et de l'arbitrage exécutoire, et elles sont également utilisées par le Conseil national mixte et le Conseil consultatif de rémunération du personnel de direction.

K-2 Chaque année depuis 1957, le Bureau de recherches sur les traitements, qui est une composante de la Commission des relations de travail dans la Fonction publique, effectue des enquêtes sur la rémunération. Ces dernières années, vu la grande diversité des emplois qui existe dans la Fonction publique, il a sensiblement élargi son programme d'activités afin de tenter de fournir des données sur le plus grand nombre de classes possible. Grâce à des méthodes et à des procédés techniques modernes, le taux de production de données du Bureau a, depuis 1975, largement dépassé le faible pourcentage de croissance de ses ressources. Ainsi, pendant cette période, le nombre de niveaux de classes (ou de postes) sur lesquels le Bureau enquête régulièrement a augmenté d'un tiers, passant de 338 à 450, et ce, même si ses ressources humaines n'ont augmenté que de un dixième.

K-3 Pour mener ses enquêtes sur la rémunération, le Bureau compte sur la collaboration de plus d'un millier d'organismes de l'extérieur de la Fonction publique fédérale, qui représentent toutes les régions et tous les secteurs d'activité du Canada. En retour de leur participation

volontaire aux activités du Bureau, ces organismes reçoivent les rapports découlant du programme régulier d'enquêtes, ainsi que des tableaux établis par ordinateur à partir de la banque de données sur la rémunération et renfermant des renseignements destinés à répondre à leurs besoins précis. Pour protéger le caractère confidentiel des données sur la rémunération et des données connexes fournies par les organismes participants, le Bureau de recherches sur les traitements publie les renseignements sous une forme globale seulement. Au cours de l'année écoulée, les participants aux enquêtes du Bureau, les organismes et ministères fédéraux et d'autres organismes ont présenté plus de 2,800 demandes de rapports, de tableaux spéciaux et de données sur la Fonction publique.

K-4 Le Bureau cherche constamment à accroître sa productivité afin de pouvoir répondre au besoin croissant d'informations et de données sur la négociation collective. À cette fin, il a organisé un atelier sur les techniques d'entrevue à l'intention des agents enquêteurs, et il en a préparé un autre sur la façon de faire des exposés. Un autre encore a porté sur l'utilisation et l'application de ses données d'enquête. Toujours pendant l'année, la procédure d'accréditation des spécialistes de la rémunération qui avaient participé au Programme avancé d'accréditation en rémunération de la Fonction publique a été menée à bonne fin, tout comme une étude de faisabilité sur un système de rendement des programmes et le recensement d'indicateurs de rendement opérationnels. De même, des améliorations importantes ont été apportées au système d'impression électronique qui sert de base à la production des rapports du Bureau.

CONSULTATION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

K-5 Lorsqu'il établit son programme d'enquêtes sur la rémunération et de recherches connexes, le Bureau détermine quelles seront les données nécessaires à la négociation. À cette fin, il consulte régulièrement les représentants des parties par le truchement du Comité consultatif de recherches sur les traitements. Le directeur général, les deux directeurs et les cadres supérieurs du B.R.T. assistent à ces séances de consultation et s'occupent également d'établir l'ordre du jour et les documents de référence. Les réunions sont dirigées par le président de la C.R.T.F.P. Au cours de l'année, il y a eu trois réunions auxquelles ont assisté les représentants des agents négociateurs accrédités, du Conseil du Trésor et des employeurs distincts au sens de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Ceux-ci ont donné des conseils utiles sur la composition et l'ordonnancement des programmes, sur les travaux de recherche opérationnelle, sur l'ordre de priorité des projets, ainsi que sur les politiques techniques et les politiques de fonctionnement. Des discussions sur des sujets précis ont également eu lieu au palier des sous-comités techniques. Fait à noter cette année,

étant donné que la Loi sur les restrictions salariales du secteur public, qui était en vigueur depuis deux ans, a cessé de s'appliquer aux divers groupes professionnels de la Fonction publique, des consultations ont porté sur les besoins modifiés ou nouveaux en matière de données d'enquête, et notamment sur la recherche par échantillonnage, l'examen des méthodes servant à étudier les avantages sociaux, l'ordre de priorité des enquêtes et les besoins en données préliminaires.

K-6 Vers la fin de l'année, le Bureau se préparait à assister à une réunion qui devait avoir lieu au printemps avec ses homologues provinciaux, afin de discuter de l'incidence de la modification de la classification et de la négociation collective. Cette rencontre, qui a lieu tous les 18 mois, donne à tous l'occasion d'examiner la charge de travail, les accords de collaboration et d'échange de données, ainsi que l'évolution des méthodes et des applications dans le domaine de la recherche sur la rémunération et l'analyse des données. Le Bureau de recherches sur les traitements partage ses données d'enquête avec certaines administrations provinciales, ce qui contribue à réduire la tâche des organismes participants.

PROGRAMME À L'INTENTION DES PARTIES À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

K-7 Cette année, le Bureau de recherches sur les traitements a publié des constatations sur les taux de rémunération applicables à 450 niveaux de classes professionnelles. Un peu plus de la moitié de ces niveaux (240) sont inclus dans le programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération. Dans le cadre de ce programme, les postes visés sont appariés au cours de visites sur place et les données salariales qui sont transmises au Bureau sont conservées dans une banque à partir de laquelle les rapports sont établis. Des données préliminaires destinées à répondre aux besoins des utilisateurs sont mises à la disposition des participants dès le mois qui suit la date de l'enquête.

K-8 La liste des classes visées par le programme automatisé, ainsi que le genre de données que publie le Bureau à l'égard de la rémunération et des conditions de travail figurent au tableau 12. Deux importants rapports, AUTOCODS I et AUTOCODS II, qui renferment des données salariales et des données connexes, sont publiés deux fois l'an, soit au 1er mars et au 15 août. D'autres rapports sont publiés une fois l'an à l'une de ces deux dates, selon la classe sur laquelle ils portent. Bien qu'elles ne figurent pas au tableau 12, 13 autres classes professionnelles sont visées par le programme d'enquêtes automatisées du Bureau. Il s'agit des classes de la santé qui font partie des catégories d'emplois professionnelle et technique et de la catégorie des services et dont les membres oeuvrent dans les hôpitaux, les centres de réadaptation et de services familiaux, les sociétés d'aide, les commissions d'indemnisation, les organismes du secteur d'activité

économique et les autres paliers d'administration publique. En outre, un rapport, dont la date d'effet est le 15 août et qui renferme des données sur la rémunération, les allocations et les conditions de travail, est publié tous les ans à l'automne. Le Bureau fait aussi enquête chaque année sur la rémunération des internes des hôpitaux.

K-9 Au cours de l'année, le Bureau a mené plusieurs autres enquêtes sur les taux de rémunération dans les organismes de l'extérieur de la Fonction publique, afin de répondre aux besoins des parties à la négociation. Ainsi, en décembre, il a publié les taux de début que ces organismes prévoyaient d'accorder au printemps aux diplômés des universités et des collèges communautaires. Pour mettre ces données à jour, il fera enquête en juin 1985 sur les taux de début effectivement accordés. Les parties ont reçu des données d'enquête sur les corps de police provinciaux et municipaux, les pompiers, les groupes d'employés du secteur de l'imprimerie, les mécaniciens d'aéronef, ainsi que les manutentionnaires et peseurs de céréales. Cette année encore, le Bureau a transmis aux parties une mise à jour des données sur les échelles salariales et des données connexes pour cinq classes professionnelles que l'on retrouve tant dans les administrations provinciales que dans l'administration fédérale. Il s'agit des classes suivantes: agriculture, sciences biologiques, sciences forestières, recherche historique et médecine vétérinaire.

K-10 Pendant l'année, le Bureau a mené une enquête sur les officiers et les équipages de navire, c'est-à-dire sur les officiers commandants, les officiers de pont et les officiers mécaniciens d'une part, et sur les matelots qualifiés, les graisseurs et les commis aux vivres d'autre part. Les données ont été obtenues de 39 organismes qui exercent leurs activités dans les zones est et ouest du Canada et, dans certains cas, également dans le Nord et dans l'Arctique. L'enquête a porté sur les taux de rémunération de base, mais aussi sur un certain nombre de suppléments de salaire particuliers à ce secteur, comme les primes qui sont accordées pour le chargement et le déchargement de matières dangereuses, le remorquage d'icebergs, le travail effectué dans le Nord, le pilotage et les opérations de sauvetage.

K-11 Le Bureau a également publié une série de rapports à la suite de la grande enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail en vigueur dans le secteur des entreprises du Canada ainsi que dans les administrations provinciales et municipales. Ces rapports portent sur la fréquence et les caractéristiques des avantages sociaux et des conditions de travail des cadres/professionnels, des employés de bureau et des employés hors bureau. La liste des avantages et des conditions de travail qui ont fait l'objet de l'enquête, ainsi que le genre de données qui ont été publiées figurent au tableau 13. Pour la première fois, le Bureau a été en mesure de fournir à chaque organisme participant un profil des dépenses découlant de ses propres régimes

d'avantages sociaux par rapport à la moyenne des dépenses déclarées par l'ensemble des participants à l'enquête.

Nouvelles études

K-12 Au cours de l'année, le Bureau a fourni aux parties à la négociation collective des renseignements sur les programmes de santé et de sécurité au travail mis en oeuvre dans les organismes du secteur d'activité économique et d'autres organismes. L'étude aborde les questions ayant trait à la santé physique et mentale des employés en milieu de travail, ainsi que les problèmes qui se posent dans ce domaine. Elle traite des programmes et des politiques de prévention des accidents du travail, y compris ceux qui portent sur la contamination de l'environnement et l'exposition à des agents nocifs; des programmes d'aide destinés à régler et à prévenir les problèmes psychologiques ou physiques des employés; des programmes visant à encourager les employés à acquérir des habitudes de vie saines et à demeurer en santé; et de questions connexes comme le recyclage du personnel et les installations destinées aux employés handicapés.

K-13 Pour la première fois, le Bureau a obtenu directement d'un certain nombre d'universités et de collèges des renseignements sur les taux de rémunération des étudiants/employés inscrits aux programmes d'enseignement coopératif. Les données en question avaient trait à six disciplines universitaires et à trois disciplines collégiales et portaient surtout sur les stages pratiques de mai et de septembre 1984. Ces renseignements sont utilisés par les analystes au cours de la révision des taux accordés pendant les stages pratiques aux employés inscrits aux programmes d'enseignement coopératif de la Fonction publique.

Réponses aux demandes spéciales

K-14 Vu la souplesse du système d'extraction de données de ses diverses banques automatisées sur la rémunération, le Bureau a pu répondre encore cette année à un grand nombre de demandes spéciales provenant des parties à la négociation dans la Fonction publique. À noter en particulier les données d'enquête préliminaires que le Bureau a distribuées afin de répondre aux besoins des parties et de leur permettre de respecter le calendrier des négociations collectives.

ACCORDS DE COLLABORATION

K-15 Pour encourager la participation et réduire le chevauchement des tâches, le Bureau a conclu des accords de collaboration aux enquêtes avec divers groupes ou associations de l'extérieur. En outre, dans le cas d'un certain nombre de professions de la catégorie de l'exploitation, ainsi que de certaines classes d'employés de bureau et de magasin, il publie des données extraites des constatations de l'Enquête sur les

salaires menée par le ministère du Travail. En utilisant l'information obtenue de Statistique Canada, et avec l'accord des organismes participants, le Bureau a également procédé au traitement de données sur les salaires des professeurs de certaines universités. Des administrations provinciales ont reçu certaines données que le Bureau avait recueillies auprès d'organismes du secteur d'activité économique, ce qui a contribué à réduire le temps que ces organismes doivent consacrer aux enquêtes.

PROGRAMME APPLICABLE AUX GROUPES NON REPRÉSENTÉS ET AUX GROUPES EXCLUS

K-16 Chaque année, le Bureau effectue des enquêtes sur les groupes non représentés et sur les classes exclues de la négociation collective, afin de satisfaire aux besoins du Secrétariat du Conseil du Trésor. Des consultations sur les besoins, les méthodes et les paramètres des enquêtes ont lieu par le truchement du Comité de recherches sur la rémunération des groupes exclus. En outre, des réunions spéciales ont lieu au besoin sur les questions techniques relatives aux programmes. Le Bureau fournit au Secrétariat du Conseil du Trésor des données sur la rémunération, les avantages sociaux, les conditions de travail et les privilèges applicables au groupe de la gestion supérieure et aux cadres du niveau le plus élevé dans le secteur d'activité économique, les universités, et les administrations provinciales et municipales. Le Groupe consultatif de la rémunération du personnel de direction dans la Fonction publique se sert des données analytiques fondées sur les constatations des enquêtes du Bureau et sur d'autres renseignements lorsqu'il fait au premier ministre des recommandations sur la rémunération, les avantages sociaux et les conditions de travail des cadres supérieurs de la Fonction publique. Dans le cadre de son programme annuel, le Bureau de recherches sur les traitements effectue également une enquête sur les administrateurs du personnel, les professeurs d'université, les agents de l'organisation et des méthodes, ainsi que certains grades de policiers. Les données sur les corps de police servent à la révision de la rémunération des membres de la Gendarmerie royale du Canada, dont les avantages sociaux et les conditions de travail ont aussi fait l'objet d'un rapport au cours de l'année. Le Bureau a également effectué une enquête sur les honoraires des avocats de l'extérieur admis au Barreau.

ÉVALUATION DES PROGRAMMES

K-17 À la suite d'une étude effectuée à la fin de 1983, les programmes du Bureau de recherches sur les traitements ont fait l'objet de leur première évaluation officielle. Cette évaluation a été effectuée en 1984 par une maison d'experts-conseils de l'extérieur qui avait été chargée de déterminer dans quelle mesure le Bureau répondait aux besoins des

parties à la négociation collective, y compris à ceux des tiers, d'évaluer la qualité des services rendus par le B.R.T. et aussi d'examiner le contenu et le rapport coût-efficacité de ses programmes.

K-18 Dans l'ensemble, l'évaluation a été positive. Selon une des principales conclusions, les constatations des enquêtes sur la rémunération sont présentées dans des délais raisonnables et de manière efficace. En outre, elles sont très utiles à la négociation collective et elles sont publiées assez fréquemment pour rendre compte des changements qui surviennent à l'extérieur de la Fonction publique. À la suite de certaines conclusions et recommandations, le Bureau a établi un plan d'action qui a été approuvé par le Comité consultatif de recherches sur les traitements. Ce plan lui demande notamment d'étudier la possibilité d'effectuer des enquêtes spéciales sur les groupes de l'administration des programmes et des services administratifs de la catégorie de l'administration et du service extérieur, dont les postes sont difficiles à apparier. De plus, l'examen des critères à utiliser dorénavant pour l'établissement de l'échantillon de l'enquête sur les avantages sociaux est en bonne voie. En outre, le Bureau cherche actuellement à déterminer si les rapports découlant du programme d'enquêtes automatisées sur la rémunération et de l'enquête bisannuelle sur les avantages sociaux et les conditions de travail renferment des détails superflus. De même, en 1984, le Bureau a entrepris de faire un examen complet des besoins des parties en matière de données sur les résultats de la négociation collective dans la Fonction publique. Cet examen se poursuit en 1985. Vers la fin de l'année financière, le Bureau avait donné suite à presque toutes les questions soulevées dans le rapport d'évaluation des programmes, ainsi qu'à presque toutes les recommandations qui y étaient formulées. Il poursuivra ce travail au cours de la prochaine année.

TRAVAUX DE RECHERCHE (ANALYSES ET ÉTUDES)

K-19 Pour répondre à des demandes émanant des membres du Comité consultatif de recherches sur les traitements, le Bureau a entrepris de procéder à la mise à jour mensuelle des documents intitulés *Analyse des conventions collectives dans la Fonction publique fédérale*. Ces documents renferment des renseignements sur un grand nombre de clauses des conventions collectives conclues en vertu de la Loi sur les relations de travail dans la Fonction publique. Une série comporte une analyse statistique de chaque clause de chacune des conventions collectives, tandis qu'une autre examine les différences de fond et de forme entre les clauses de la nouvelle convention et celles de l'ancienne. En réponse à des demandes faites en ce sens, certaines clauses ont été ajoutées. Il s'agit des congés pour les obligations familiales, pour le soin et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire, pour la réinstallation du conjoint et pour les obligations personnelles, ainsi que des congés non payés de paternité et de maternité.

K-20 Tous les trois mois en 1984, le Bureau a publié le document intitulé «Renseignements sur la négociation collective dans la Fontion publique du Canada», lequel fait état des augmentations moyennes pondérées accordées à divers groupes professionnels de la Fonction publique, ainsi que de certaines statistiques sur l'économie et le travail au Canada. La quatrième publication de l'année renfermait en outre des renseignements sur les décisions arbitrales rendues pendant ce trimestre. Les négociations collectives ayant repris pour tous les groupes de la Fonction publique, le Bureau de recherches sur les traitements a recommencé à publier les résumés d'entente qui indiquent les modifications apportées aux taux de traitement ainsi qu'aux dispositions des conventions collectives nouvellement signées.

K-21 En 1984, le Bureau a ajouté de nouvelles données dans le système automatisé BASIS, lequel permet d'emmagasiner et d'extraire des données portant sur chaque ronde de négociations dans la Fonction publique du Canada. Le document intitulé «La composition de la Fonction publique du Canada, 31 décembre 1983» a été publié en juillet 1984. Cette publication contient des renseignements sur les employés de la Fonction publique, selon la catégorie professionnelle, le groupe, le sous-groupe, le niveau de classification, le taux moyen de rémunération, le ministère employeur, la province, l'agglomération, l'âge et le sexe. Le Bureau a également publié cinq rapports qui fournissent des renseignements sur les taux de rémunération et sur le nombre d'employés appartenant à divers groupes professionnels relevant d'employeurs distincts. De plus, le dépliant «Taux de rémunération en vigueur dans la Fonction publique du Canada» a continué d'être publié tous les trois mois dans le cas des groupes dont le Conseil du Trésor est l'employeur, et semestriellement dans le cas de ceux qui relèvent des employeurs distincts. En outre, le «Répertoire des questions traitées dans les rapports des bureaux de conciliation» depuis le 31 mars 1967 a été terminé et diffusé.

K-22 À la demande de certains groupes et organismes du domaine des relations de travail, le Bureau a organisé plusieurs colloques portant sur des aspects précis du programme de la Direction de la recherche. Parmi les thèmes abordés, mentionnons les concepts et la terminologie de base des relations de travail dans la Fonction publique, et les méthodes servant à l'analyse coût-avantage des résultats de la négociation collective.

COMMUNICATION AVEC LES ORGANISMES DE L'EXTÉRIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE

K-23 Les demandes de rapports d'enquête, de renseignements sur la rémunération dans la Fonction publique et de données ne découlant pas directement des programmes du Bureau n'ont cessé d'augmenter au cours de l'année. Ces demandes proviennent d'entreprises qui ne

participent pas aux programmes du Bureau, d'analystes de la rémunération du secteur privé qui ont besoin de données pour effectuer des recherches, et d'organismes participants qui veulent des données autres que celles qui leur ont initialement été fournies. La plupart des constatations des enquêtes du Bureau sont publiées sous une forme globale dans un certain nombre de rapports qui sont mis à la disposition de ceux qui s'occupent de la rémunération. Ces rapports portent sur les classes de l'exploitation, du personnel de bureau et de l'administration, ainsi que sur les classes scientifiques et professionnelles.

K-24 Pour se tenir au fait de l'évolution constante des niveaux de rémunération, des méthodes de recherche sur les salaires et, en général, des politiques et lignes de conduite connexes, le Bureau maintient son affiliation à un certain nombre d'associations canadiennes de spécialistes de la rémunération. En outre, cette année encore, il a été invité à participer, au nom de l'administration fédérale, à différentes enquêtes sur la rémunération menées par des organismes des secteurs public et privé. Habituellement, il lui faut alors apparier les postes de la Fonction publique à ceux qui font l'objet de l'enquête et fournir des données sur les traitements et les avantages sociaux qui se rattachent à ces postes.

APPENDICE

TABLEAUX

1. Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada

2. Méthode de règlement des différends

3. Modification de la méthode de règlement des différends, 1984-1985

4. Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

5. Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

6. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)

7. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)

8. Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

9. Renvois à l'arbitrage, 1967 à 1985

10. Arbitrage de griefs — Affaires reportées et reçues, 1977 à 1985

11. Conciliation, médiation et examens, 1984-1985

12. Bureau de recherches sur les traitements: Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération: AUTOCODS

13. Bureau de recherches sur les traitements: Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

NOTA: Les données statistiques pour 1984-1985 sont valides au 31 mars 1985. Les données sur l'effectif des employés ne sont pas précises, bien qu'elles soient essentiellement exactes. En partie, à cause de la définition d'«employé» figurant à l'article 2 de la Loi, les données sur le nombre d'employés peuvent différer des chiffres sur les employés de la Fonction publique publiés dans d'autres rapports statistiques.

ABRÉVIATIONS UTILISÉES DANS LES TABLEAUX

AGENTS NÉGOCIATEURS

ACCTA	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
ACPER	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
AECR	Association des employés du Conseil de recherches
AESS	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s
AFPC	Alliance de la Fonction publique du Canada
AGNA	Association du groupe de la navigation aérienne
APASE	Association professionnelle des agents du service extérieur
CMTCM(Est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
CMTCM(Esq.)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
CUAG	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
FIOE	Fraternité internationale des ouvriers en électricité
GMMC	Guilde de la marine marchande du Canada
IPFPC	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
SCEPT	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
SCFP	Syndicat canadien de la Fonction publique
SGCT	Syndicat général du cinéma et de la télévision
STACA	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta
STACM	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba
UEC	Union des employés de commerce
UTUAC	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce

DIVERS

BFC	Base des Forces canadiennes
CMDN	Centre médical de la Défense nationale
QGDN	Quartier général de la Défense nationale

1

Unités de négociation et agents négociateurs au sein de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR : CONSEIL DU TRÉSOR)	
Actuariat Agriculture Architecture et urbanisme Art dentaire Chimie Commerce Droit Ergothérapie et physiothérapie Génie et arpentage Gestion des systèmes d'ordinateurs Mathématiques Médecine Médecine vétérinaire Météorologie Pharmacie Psychologie Recherche historique Recherche scientifique Réglementation scientifique Sciences biologiques Sciences domestiques Sciences forestières Sciences infirmières Sciences physiques Service social Services scientifiques de la défense	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Administration des programmes Bibliothéconomie	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Chauffage, force motrice et opération de machines fixes	
— surveillants	
— non-surveillants	
Commis aux écritures et aux règlements	
Communications	
Dessin et illustrations	
Enseignement	
Équipages de navires	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gardiens de phare	
— surveillants	
— non-surveillants	
Gestion des finances	
Inspection des produits primaires	
Inspection technique	
Manœuvres et hommes de métier	
— surveillants	
— non-surveillants	
Mécanographie	
Photographie	
Pompiers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Programmes de bien-être social	
Secrétariat, sténographie et dactylographie	
Services administratifs	
Services correctionnels	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services d'imprimerie	
— surveillants	
Services d'information	
Services divers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Services hospitaliers	
— surveillants	
— non-surveillants	
Soutien de l'enseignement	
Soutien des sciences sociales	
Soutien technologique et scientifique	

Unité de négociation	Agent négociateur
Techniciens divers Traitement mécanique des données Vérification	
Navigation aérienne	Association du groupe de la navigation aérienne
Radiotélégraphie	Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio
Traduction	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
Affaires extérieures	Association professionnelle des agents du service extérieur
Contrôle de la circulation aérienne	Association canadienne du contrôle du trafic aérien
Électronique	Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)
Officiers de navire	Guilde de la marine marchande du Canada
Services d'imprimerie — non-surveillants	Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada
Réparation des navires (côte est)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)
Réparation des navires (côte ouest)	Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))
Économique, sociologie et statistique	Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s

Unité de négociation	Agent négociateur
(EMPLOYEUR: OFFICE NATIONAL DU FILM)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie scientifique et professionnelle	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Catégorie du soutien administratif Catégorie de l'exploitation	Syndicat canadien de la Fonction publique (Section locale 2656)
Catégorie technique	Syndicat général du cinéma et de la télévision
(EMPLOYEUR : CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES)	
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches Bibliothéconomie Services d'information Traduction	Institut professionnel de la Fonction publique du Canada
Achat et approvisionnement Catégorie de l'exploitation —surveillants —non-surveillants Catégorie technique Commis et mécanographie Gestion des systèmes d'ordinateurs Secrétariat, sténographie et dactylographie Services administratifs Traitement mécanique des données	Association des employés du Conseil de recherches
(EMPLOYEUR : COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN)	
Catégorie de l'exploitation —non-surveillants	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation Catégorie du soutien administratif — opérateurs — non-opérateurs Catégorie scientifique et professionnelle — Ingénieurs professionnels Catégorie technique	
(EMPLOYEUR : BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL DU CANADA)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Achat et approvisionnement — Gestion des finances — Services administratifs Catégorie de l'exploitation — Manœuvres et hommes de métier — Services divers Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie Catégorie scientifique et professionnelle — Bibliothéconomie — Vérification	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions — Services d'information — Services financiers — Services administratifs	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données Catégorie scientifique et professionnelle — Économique, sociologie et statistique	
(EMPLOYEUR : PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES)	
Catégorie de l'exploitation — BFC de Bagotville Catégorie du soutien administratif — BFC de Bagotville Catégorie du soutien administratif — BFC de Gagetown Catégorie de l'exploitation — BFC de Goose Bay Catégorie du soutien administratif — BFC de Goose Bay Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston Catégorie de l'exploitation — BFC de Montréal Catégorie du soutien administratif — BFC d'Ottawa Catégorie de l'exploitation — QGDN Ottawa Catégorie du soutien administratif — QGDN Ottawa Catégorie technique — QGDN Ottawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Petawawa Catégorie du soutien administratif — BFC de Petawawa Catégorie de l'exploitation — BFC de Saint-Jean	Alliance de la Fonction publique du Canada

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Suffield Catégorie de l'exploitation — BFC de Toronto Catégorie du soutien administratif — BFC de Toronto Catégorie du soutien administratif — BFC de Trenton Catégorie de l'exploitation — BFC de Valcartier Catégorie du soutien administratif — BFC de Winnipeg Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham Catégorie du soutien administratif — BFC de Chatham Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood Catégorie de l'exploitation — BFC de Shearwater Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Ottawa Catégorie de l'exploitation — CMDN Ottawa	Union des employés de commerce (section locale 486)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Borden Catégorie de l'exploitation — BFC de North Bay	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 206)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Calgary	Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)

6

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)

Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
Scientifique et professionnelle	28	20 850	2 100	22 950	9,15
Administration et service extérieur	10	47 392	7 189	54 581	13,17
Technique	13	27 330	780	28 110	2,77
Soutien administratif	5	67 333	4 697	72 030	6,52
Exploitation	20	45 703	358	46 061	0,77
Total	76	208 608	15 124	223 732	6,75 %

7

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeur : Conseil du Trésor)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
IPFPC	Scientifique et prof.	24	12 700	1 492	14 192	10,51
	Admin. et serv. ext.	2	5 326	218	5 544	3,93
AFPC	Scientifique et prof.	3	5 578	537	6 295	8,53
	Admin. et serv. ext.	6	39 819	6 661	46 480	14,33
	Technique	8	19 063	366	19 429	1,88
	Soutien administratif	5	67 333	4 697	72 030	6,52
	Exploitation	17	42 445	253	42 698	0,59
APASE	Admin. et serv. ext.	1	1 085	196	1 281	15,30
ACCTA	Technique	1	2 114	147	2 261	6,50
FIOE (section locale 2228)	Technique	1	2 987	94	3 081	3,05
GMMC	Technique	1	1 452	109	1 561	6,98
CUAG	Exploitation	1	1 055	10	1 065	0,93
CMTCM(E)	Exploitation	1	1 436	59	1 495	3,95
CMTCM (Esq.)	Exploitation	1	767	36	803	4,48
AESS	Scientifique et prof.	1	2 392	71	2 463	2,88
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	1 162	114	1 276	8,93
ACPER	Technique	1	1 224	18	1 242	1,44
AGNA	Technique	1	490	46	536	8,58
		76	**208 608**	**15 124**	**223 732**	**6,75 %**

Unité de négociation	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton	Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)
(EMPLOYEUR : CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME)	
Catégorie de l'administration et du service extérieur Catégorie du soutien administratif Catégorie scientifique et professionnelle	Syndicat canadien des employés professionnels et techniques
(EMPLOYEUR : CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES)	
Catégorie du soutien administratif	Alliance de la Fonction publique du Canada
(EMPLOYEUR: SERVICE CANADIEN DU RENSEIGNEMENT DE SÉCURITÉ)	
Commis aux écritures et aux règlements Communications Mécanographie Secrétariat, sténographie et dactylographie Traitement mécanique des données	Alliance de la Fonction publique du Canada

2

Méthode de règlement des différends

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Alliance de la Fonction publique du Canada	176 888	80	20A 57C
Institut professionnel de la Fonction publique du Canada	19 476	32	5A 27C
Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2228)	2 987	1	C
Association des économistes, sociologues et statisticien(ne)s	2 392	1	A
Association canadienne du contrôle du trafic aérien	2 114	1	A
Association des employés du Conseil de recherches	1 914	9	A
Guilde de la marine marchande du Canada	1 452	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Est)	1 436	1	C
Association canadienne des professionnels de l'exploitation radio	1 224	1	A
Syndicat canadien des employés professionnels et techniques	1 188	4	C
Association professionnelle des agents du service extérieur	1 085	1	A
Conseil des Unions des arts graphiques de la Fonction publique du Canada	1 055	1	C
Conseil des métiers et du travail des chantiers maritimes du gouvernement fédéral (Esquimalt (C.-B.))	767	1	C
Association du groupe de la navigation aérienne	490	1	C
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1973)	454	7	7A
Syndicat général du cinéma et de la télévision	339	1	A

Agent négociateur accrédité	Nombre approximatif d'employés membres des unités de négociation	Nombre d'unités de négociation	Méthode de règlement des différends*
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 206)	254	2	1A
Syndicat canadien de la Fonction publique (section locale 2656)	233	2	2A
Union des employés de commerce (section locale 486)	172	2	A
Union des travailleurs unis de l'alimentation et du commerce (section locale 1979)	96	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce du Manitoba (section locale 832)	89	1	A
Syndicat des travailleurs de l'alimentation et du commerce de l'Alberta (section locale 397)	50	1	A
TOTAL	**216 155**	**152**	**54A** **94C**

*A — Arbitrage

C — Conciliation

À la fin de l'année, la méthode de règlement choisie dans le cas de quatre unités de négociation n'avait pas encore été précisée.

3

Modification de la méthode de règlement des différends du 1er avril 1984 au 31 mars 1985

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modification*
Pompiers (surveillants)	100	AFPC-CT	A à C
Pompiers (non-surveillants)	1 312	AFPC-CT	A à C
Services d'imprimerie (surveillants)	80	AFPC-CT	A à C
Soutien de l'enseignement	62	AFPC-CT	A à C
Dessin et illustrations	1 813	AFPC-CT	A à C
Photographie	147	AFPC-CT	A à C
Sciences domestiques	38	IPFPC-CT	A à C
Mécanographie	426	AFPC-CT	A à C
Recherche historique	262	IPFPC-CT	A à C
Chimie	367	IPFPC-CT	A à C
Gardiens de phare (surveillants)	187	AFPC-CT	A à C
Gardiens de phare (non-surveillants)	244	AFPC-CT	A à C
Services d'information	1 095	AFPC-CT	A à C
Programmes de bien-être social	1 574	AFPC-CT	A à C
Achat et approvisionnement	1 717	AFPC-CT	A à C
Techniciens divers	2 695	AFPC-CT	A à C
Soutien des sciences sociales	1 982	AFPC-CT	A à C
Inspection technique	1 375	AFPC-CT	A à C
Secrétariat, sténographie et dactylographie	11 389	AFPC-CT	A à C
Cat. du soutien admin.-BFC de Kingston	12	AFPC-PFNP	A à C
Services d'information	44	IPFPC-CNR	A à C
Actuariat	20	IPFPC-CT	A à C
Cat. du soutien admin. (opérateurs)	44	AFPC-CST	A à C
Contrôle du trafic aérien	2 165	ACCTA-CT	A à C
Cat. de l'exploitation-BFC de Kingston	91	AFPC-PFNP	A à C

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Parties	Modification*
Cat. de l'exploitation-BFC de Petawawa	151	AFPC-PFNP	A à C
Cat. du soutien admin.-BFC de Petawawa	15	AFPC-PFNP	A à C
Art dentaire	45	IPFPC-CT	A à C
TOTAL	29 452		

* A — Arbitrage
C — Bureau de conciliation

4

Unités de négociation qui ont opté pour la conciliation/grève

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Achat et approvisionnement	1 860	AFPC
Actuariat	22	IPFPC
Administration des programmes	24 429	AFPC
Agriculture	256	IPFPC
Art dentaire	46	IPFPC
Bibliothéconomie	467	AFPC
Chauffage, force motrice et opération de machine fixes		
— surveillants	204	AFPC
— non-surveillants	2 002	AFPC
Chimie	401	IPFPC
Commis aux écritures et aux règlements	50 872	AFPC
Communications	740	AFPC
Dessin et illustrations	1 788	AFPC
Électronique	2 987	FIOE (section locale 2228)
Équipages de navires		
— surveillants	507	AFPC
— non-surveillants	2 388	AFPC
Ergothérapie et physiothérapie	23	IPFPC
Gardiens de phare		
— surveillants	175	AFPC
— non-surveillants	232	AFPC
Génie et arpentage	2 706	IPFPC
Gestion des systèmes d'ordinateurs	3 083	IPFPC
Inspection des produits primaires	2 806	AFPC
Inspection technique	1 466	AFPC
Manœuvres et hommes de métier		
— surveillants	2 223	AFPC
— non-surveillants	15 023	AFPC
Mécanographie	421	AFPC
Médecine vétérinaire	625	IPFPC
Météorologie	548	IPFPC
Navigation aérienne	490	AGNA
Officiers de navire	1 452	GMMC
Pharmacie	57	IPFPC
Photographie	165	AFPC
Pompiers		
— surveillants	103	AFPC
— non-surveillants	1 309	AFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Programmes de bien-être social	1 732	AFPC
Psychologie	107	IPFPC
Recherche historique	282	IPFPC
Recherche scientifique	2 015	IPFPC
Réglementation scientifique	439	IPFPC
Réparation des navires (côte est)	1 436	CMTCM (Est)
Réparation des navires (Esquimalt (C.-B.))	767	CMTCM (Esquimalt (C.-B.))
Sciences biologiques	1 087	IPFPC
Sciences domestiques	45	IPFPC
Sciences forestières	132	IPFPC
Sciences infirmières	1 609	IPFPC
Sciences physiques	852	IPFPC
Employeur: Conseil du Trésor		
Secrétariat, sténographie et dactylographie	12 065	AFPC
Service social	141	IPFPC
Services correctionnels		
—surveillants	459	AFPC
— non-surveillants	4 362	AFPC
Services d'imprimerie		
— surveillants	89	AFPC
— non-surveillants	1 055	CUAG
Services d'information	1 173	AFPC
Services divers		
— surveillants	1 522	AFPC
— non-surveillants	10 138	AFPC
Services hospitaliers		
— surveillants	100	AFPC
— non-surveillants	1 609	AFPC
Services scientifiques de la défense	526	IPFPC
Soutien de l'enseignement	62	AFPC
Soutien des sciences sociales	2 163	AFPC
Soutien technologique et scientifique	7 486	AFPC
Techniciens divers	3 127	AFPC
Traitement mécanique des données	3 235	AFPC
Traduction	1 162	SCEPT
	182 853	
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'exploitation (certains employés)	0	AFPC
Employeur: Commission d'énergie du Nord canadien		
Catégorie de l'exploitation — non-surveillants	138	AFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil de recherches médicales		
Catégorie du soutien administratif	26	AFPC
Employeur: Conseil national de recherches		
Agents de recherches et agents du Conseil de recherches	1 186	IPFPC
Bibliothéconomie	72	IPFPC
Services d'information	49	IPFPC
Traduction	8	IPFPC
	1 315	
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	127	IPFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	8	IPFPC
	135	
Employeur: Centre de la sécurité des télécommunications—ministère de la Défense nationale		
Catégorie du soutien administratif —certains employés (opérateurs)	40	AFPC
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Bagotville	32	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Bagotville	8	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Gagetown	13	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Goose Bay	36	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Goose Bay	5	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Kingston	91	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC de Kingston	11	AFPC
Catégorie de l'exploitation — BFC de Montréal	55	AFPC
Catégorie du soutien administratif — BFC d'Ottawa	29	AFPC
Catégorie de l'exploitation — QGDN Ottawa	4	AFPC
Catégorie du soutien administratif — QGDN Ottawa	22	AFPC
Catégorie technique — QGDN Ottawa	6	AFPC

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie de l'exploitation		
— BFC de Petawawa	151	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— BFC de Petawawa	15	AFPC
Catégorie de l'exploitation		
— BFC de Saint-Jean	59	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— BFC de Trenton	11	AFPC
Catégorie de l'exploitation		
— BFC de Valcartier	146	AFPC
Catégorie du soutien administratif		
— BFC de Winnipeg	9	AFPC
	703	
Employeur: Conseil consultatif canadien de la situation de la femme		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	12	SCEPT
Catégorie du soutien administratif	4	SCEPT
Catégorie scientifique et professionnelle	10	SCEPT
	26	
	2 383	
TOTAL	**185 236**	

5

Unités de négociation qui ont opté pour l'arbitrage des différends

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Conseil du Trésor		
Affaires extérieures	1 085	APASE
Architecture et urbanisme	358	IPFPC
Commerce	2 243	IPFPC
Contrôle du trafic aérien	2 114	ACCTA
Droit	28	IPFPC
Économique, sociologie et statistique	2 392	AESS
Enseignement	2 547	AFPC
Gestion des finances	2 348	AFPC
Mathématiques	161	IPFPC
Médecine	234	IPFPC
Radiotélégraphie	1 224	ACPER
Services administratifs	8 277	AFPC
Vérification	2 744	AFPC
	25 755	
Employeur: Bureau du vérificateur général du Canada		
Catégorie de l'administration et du service extérieur (certains employés)	37	AFPC
Catégorie du soutien administratif (certains employés)	110	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle	202	AFPC
	349	
Employeur: Conseil national de recherches		
Achat et approvisionnement	28	AECR
Catégorie de l'exploitation		
— surveillants	29	AECR
— non-surveillants	244	AECR
Catégorie technique	947	AECR
Commis et mécanographie	391	AECR
Gestion des systèmes d'ordinateurs	73	AECR
Secrétariat, sténographie et dactylographie	142	AECR
Services administratifs	37	AECR
Traitement mécanique des données	23	AECR
	1 914	

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Employeur: Office national du film		
Catégorie de l'exploitation	64	SCFP (section locale 2656)
Catégorie du soutien administratif	169	SCFP (section locale 2656)
Catégorie technique	339	SGCT
	572	
Employeur: Ministère de la Défense nationale		
Catégorie de l'administration et du service extérieur	334	AFPC
Catégorie de l'exploitation	19	AFPC
Catégorie du soutien administratif — certains employés (non-opérateurs)	110	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle — Groupe des ingénieurs professionnels	30	AFPC
Catégorie technique	93	AFPC
	586	
Employeur: Personnel des fonds non publics, Forces canadiennes		
Catégorie de l'exploitation — BFC de Borden	232	UTUAC (section locale 206)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Calgary	50	STACA (section locale 397)
Catégorie du soutien administratif — BFC de Chatham	7	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Chatham	31	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Cornwallis	71	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Gagetown	60	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Greenwood	101	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC d'Ottawa	163	UEC (section locale 486)
Catégorie de l'exploitation — CMDN Ottawa	9	UEC (section locale 486)

Unité de négociation	Nombre approximatif d'employés	Agent négociateur
Catégorie de l'explcitation — BFC de Shearwater	51	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Shilo	89	STACM (section locale 832)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Summerside	33	UTUAC (section locale 1973)
Catégorie de l'exploitation — BFC de Trenton	96	UTUAC (section locale 1979)
	1 093	
Employeur: Conseil de recherches en sciences humaines		
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données	50	AFPC
Catégorie de l'administration et du service extérieur — Administration des programmes et tous les employés désignés sous le nom d'agents des programmes de subventions — Services administratifs — Services d'information — Services financiers	42	AFPC
Catégorie scientifique et professionnelle — Économique, sociologie et statistique	1	AFPC
	93	
Employeur: Service canadien du renseignement de sécurité		
Catégorie du soutien administratif — Commis aux écritures et aux règlements — Communications — Mécanographie — Secrétariat, sténographie et dactylographie — Traitement mécanique des données	475	AFPC
	5 082	
TOTAL	**30 837**	

8

Employés exclus en tant que préposés à la gestion ou à des fonctions confidentielles, par agent négociateur et par catégorie (Employeurs distincts)

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
OFFICE NATIONAL DU FILM						
IPFPC	Scientifique et prof.	1	8	2	10	20,00
IPFPC	Admin. et serv. ext.	1	127	32	159	20,12
SGCT	Technique	1	339	31	370	8,37
SCFP (section locale 2656)	Soutien administratif	1	169	38	207	18,35
SCFP (section locale 2656)	Exploitation	1	64	1	65	1,53
	TOTAL	5	707	104	811	12,82 %
CONSEIL NATIONAL DE RECHERCHES						
IPFPC	Scientifique et prof.	2	1 258	24	1 282	1,87
IPFPC	Admin. et serv. ext.	2	57	0	57	0,00
AECR	Admin. et serv. ext.	3	138	25	163	15,33
AECR	Technique	1	947	4	951	0,42
AECR	Soutien administratif	3	556	63	619	10,17
AECR	Exploitation	2	273	0	273	0,00
	TOTAL	13	3 229	116	3 345	3,46 %
COMMISSION D'ÉNERGIE DU NORD CANADIEN						
AFPC	Exploitation non-surveillants	1	146	0	146	0,00 %
CENTRE DE LA SÉCURITÉ DES TÉLÉCOMMUNICATIONS, MINISTÈRE DE LA DÉFENSE NATIONALE						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	334	8	342	2,33
AFPC	Technique	1	93	0	93	0,00
AFPC	Soutien administratif (opérateurs)	1	40	0	40	0,00
AFPC	Soutien administratif (non-opérateurs)	1	110	14	124	11,29
AFPC	Exploitation	1	19	0	19	0,00
AFPC	Ingénieurs prof.	1	30	0	30	0,00
	TOTAL	6	626	22	648	3,33 %

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
BUREAU DU VÉRIFICATEUR GÉNÉRAL						
AFPC	Scientifique et prof.	1	202	33	235	14,04
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	37	10	47	21,27
AFPC	Soutien administratif	1	110	36	146	24,65
AFPC	Exploitation	1	0	0	0	0,00
	TOTAL	4	349	79	428	18,45 %
CONSEIL DE RECHERCHES EN SCIENCES HUMAINES						
AFPC	Admin. et serv. ext.	1	40	5	45	11,11
AFPC	Soutien administratif	1	50	4	54	7,40
AFPC	Scientifique et prof.	1	2	0	2	0,00
	TOTAL	3	92	9	101	8,91 %
PERSONNEL DES FONDS NON PUBLICS, FORCES CANADIENNES						
AFPC	Soutien administratif — BFC de Bagotville	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Bagotville	1	32	0	32	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 206) — BFC de Borden	1	232	0	233	0,42
STACA	Exploitation (section locale 397) — BFC de Calgary	1	50	0	50	0,00
UTUAC	Soutien administratif (section locale 1973) —BFC de Chatham	1	7	0	7	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Chatham	1	31	1	32	3,12
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Cornwallis	1	71	0	71	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Gagetown	1	13	1	14	7,14
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Gagetown	1	160	3	163	1,84
AFPC	Soutien administratif — BFC de Goose Bay	1	5	0	5	0,00
AFPC	Exploitation —BFC de Goose Bay	1	36	0	36	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Greenwood	1	101	1	102	0,98
AFPC	Soutien administratif — BFC de Kingston	1	11	1	12	8,33
AFPC	Exploitation — BFC de Kingston	1	91	0	91	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Montréal	1	55	0	55	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 206) — BFC de North Bay	1	22	0	22	0,00
AFPC	Soutien administratif — QGDN Ottawa	1	22	2	24	8,33
AFPC	Exploitation — QGDN Ottawa	1	4	0	4	0,00

Agent négociateur	Catégorie	Nombre d'unités de négociation	Nombre approximatif d'employés	Nombre d'employés exclus	Total	Pourcentage d'employés exclus
AFPC	Technique — QGDN Ottawa	1	6	0	6	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC d'Ottawa	1	29	0	29	0,00
UEC	Exploitation (section locale 486) — BFC d'Ottawa	1	163	2	165	1,21
UEC	Exploitation (section locale 486) — CMDN Ottawa	1	9	2	11	18,18
AFPC	Soutien administratif — BFC de Petawawa	1	15	1	16	6,25
AFPC	Exploitation — BFC de Petawawa	1	151	0	151	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Shearwater	1	51	2	53	3,77
AFPC	Exploitation — BFC de Saint-Jean	1	59	0	59	0,00
STACM	Exploitation — BFC de Shilo	1	89	0	89	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Suffield	1	22	0	22	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1973) — BFC de Summerside	1	18	0	18	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Trenton	1	11	0	11	0,00
UTUAC	Exploitation (section locale 1979) — BFC de Trenton	1	96	0	96	0,00
AFPC	Soutien administratif — BFC de Toronto	1	8	0	8	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Toronto	1	34	0	34	0,00
AFPC	Exploitation — BFC de Valcartier	1	146	0	151	3,31
AFPC	Soutien administratif — BFC de Winnipeg	1	9	0	0	0,00
	TOTAL	35	1 878	22	1 900	1,15 %
CONSEIL CONSULTATIF CANADIEN DE LA SITUATION DE LA FEMME						
SCEPT	Admin. et serv. ext.	1	12	7	19	36,84
SCEPT	Soutien administratif	1	10	4	14	25,87
SCEPT	Scientifique et prof.	1	4	0	4	0,0
	TOTAL	3	26	11	37	29,72 %
CONSEIL DE RECHERCHES MÉDICALES						
AFPC	Soutien administratif	1	26	2	28	7,14 %
		71	**7 672**	**363**	**7 435**	**4,88 %**

9

Renvois à l'arbitrage du 1er avril 1967 au 31 mars 1985

	Questions d'interprétation al. 91(1)a)	Questions disciplinaires al. 91(1)b)	Accusations d'une partie contre l'autre art. 98	Total
1967-68	—	38	—	38
1968-69	18	46	2	66
1969-70	95	45	6	146
1970-71	153	22	4	179
1971-72	142	29	7	178
1972-73	114	46	16	176
1973-74	459	243	17	719
1974-75	363	89	14	466
1975-76	231	208	17	456
1976-77	492	155	59	706
1977-78	380	211	119	710
1978-79	1 926	424	14	2 364
1979-80	1 982	771	64	2 817
1980-81	548	605	23	1 176
1981-82	1 381	1 574	13	2 968
1982-83	546	623	7	1 176
1983-84	465	193	15	673
1984-85	285	176	8	469
TOTAL	**9 580**	**5 498**	**405**	**15 483**

10

Arbitrage de griefs—Affaires reportées et reçues 1977 à 1985

Année financière	Affaires reportées	Ministère* des Postes	Autres* sources	Total des affaires	Total des règlements	Affaires reportées
1977-78	600	425	300	1 325	775	
1978-79	550	2 150	200	2 900	750	
1979-80	2 150	2 475	350	4 975	1 550	
1980-81	3 425	775	400	4 600	2 725	
1981-82	1 875	1 150	1 800	4 825	1 525	
1982-83	3 305	235	940	4 480	1 750	
1983-84	2 730	0	675	3 405	840	
1984-85	2 567	0	469	3 036	2 184	852

* Nouvelles affaires

11

Conciliation, médiation et examens, 1984-85

			Unites de négociation touchées
A.	BUREAUX DE CONCILIATION		
	Demandes présentées — par les employeurs	0	0
	— par les agents négociateurs	4	4
	— par les deux (conjointement)	1	1
	Total	5	5
	Entente conclue avec l'aide d'un bureau	1	1
	Rapports publiés	0	0
	Rapports en préparation	4	4
	Total	5	5
B.	CONCILIATEURS		
	Demandes présentées — par les employeurs	0	0
	— par les agents négociateurs	2	2
	Conciliateurs nommés par accord mutuel des parties	2	2
	Total	4	4
	Entente conclue — avec l'aide d'un conciliateur	0	0
	— après la conciliation	0	0
	Affaires renvoyées à un bureau de conciliation	2	2
	Affaires renvoyées à une commission d'arbitrage	2	2
	Total	4	4

			Unités de négociation touchées
C.	**MÉDIATEURS**		
	Nombre de médiateurs nommés	2	2
	Entente conclue — avec l'aide d'un médiateur	*1	3
	— après la médiation	0	0
	Affaires renvoyées à un bureau de conciliation	0	0
	Affaires renvoyées à une commission d'arbitrage	2	2
D.	**EXAMENS**		
	Examens terminés	19	

* Aucune nomination officielle

12

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Programme d'enquêtes automatisées sur les taux de rémunération: AUTOCODS

Classes faisant l'objet d'une enquête	Renseignements publiés
Publications semestrielles (1er mars, 15 août)	Données salariales d'ensemble pour chaque classe faisant l'objet d'une enquête
AUTOCODS I	— Pour tout le Canada
Ingénieurs Physiciens Gestionnaires des systèmes d'ordinateurs Administrateurs des finances Dessinateurs Commis Préposés au traitement des données Secrétaires, sténographes et dactylographes Manœuvres Mécaniciens de machines fixes	— Pour cinq régions géographiques (provinces de l'Atlantique, Québec, Ontario, Prairies, Colombie-Britannique) — Pour sept grands secteurs d'activité (mines, industrie manufacturière, transport et communications, services publics, commerce, finances et assurances, services)
AUTOCODS II	
Chercheurs scientifiques Économistes-statisticiens Chimistes Traducteurs Agents d'information Préposés aux achats Techniciens et technologues en électronique Préposés au soutien technique	— Pour huit grandes agglomérations (Halifax, Montréal, Ottawa-Hull, Toronto, Winnipeg, Calgary, Edmonton, Vancouver) Variation procentuelle des salaires par rapport à l'année précédente
Publications annuelles (1er mars ou 15 août)	Échelles de rémunération
Autres classes AUTOCODS	Taux de rémunération d'après le nombre d'années écoulées depuis l'obtention du baccalauréat*

Classes faisant l'objet d'une enquête	Renseignements publiés
Actuaires Régulateurs du transport aérien Architectes Vérificateurs Préposés aux communications	Champ d'application des conventions collectives, dates d'expiration
Avocats Pilotes du personnel de direction et pilotes d'hélicoptère	Durée du travail
Bibliothécaires Mécanographes Agents de l'organisation et des méthodes Photographes Inspecteurs de la navigabilité aérienne Inspecteurs de la qualité	*Certaines professions seulement

13

BUREAU DE RECHERCHES SUR LES TRAITEMENTS
Enquête sur les avantages sociaux et les conditions de travail

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête	Renseignements publiés
— Durée du travail	— Nombre d'heures de travail normales
— Rémunération compensatoire: rémunération des heures supplémentaires, primes de postes, primes de disponibilité, indemnités de rappel, primes de fin de semaine, rémunération provisoire	— Montant de la prime applicable à diverses situations, habituellement exprimée en dollars et en cents par heure ou par poste; rémunération applicable aux fonctions exercées par intérim
— Jours fériés, congés annuels, congés d'études, congés pour convenances personnelles, congés de décès; indemnités de cessation d'emploi	— Nombre de jours fériés par an; Durée du congé annuel selon le nombre d'années de service et politiques s'y rapportant; Salaire que touche l'employé en congé d'études et contribution de scolarité; Politiques concernant le congé de paternité et le congé de maternité; Dispositions concernant le congé accordé à la suite d'un décès dans la famille; Versements spéciaux effectués par suite d'une cessation d'emploi
— Régimes de retraite privés et régimes d'épargne-retraite; régimes d'assurance-vie et régimes connexes	— Taux de cotisation de l'employeur et de l'employé; Formule de calcul des prestations; Dispositions sur la dévolution; Rapport avec le RPC et la RRQ; Dispositions sur la retraite anticipée; Prestations versées aux survivants; Rajustements postérieurs au départ à la retraite; Montants garantis par les régimes d'assurance-vie; Dispositions sur le partage de la prime

Avantages ou conditions faisant l'objet de l'enquête	Renseignements publiés
— Régimes d'assurance-maladie: assurance-maladie provinciale; assurance-soins dentaires complémentaire; prestations de maladie; congés de maladie; régimes d'assurance-invalidité de longue durée	— Partage de la prime; Assurance pour les services médicaux majeurs; Assurance pour les soins dentaires; Dispositions sur l'indemnité et les congés accordés en cas de maladie; Calcul des prestations d'invalidité
— Rémunération du travail à temps partiel	— Heures travaillées; Politiques concernant les avantages offerts, tels que les régimes d'assurance, les régimes de retraite, les congés annuels, la rémunération des heures supplémentaires.